# 2020年度 自己点検・評価報告書



# 目次

序章	1
第1章 理念・目的	4
第2章 内部質保証	11
第3章 教育研究組織	15
第4章 教育課程・学習成果	18
第5章 学生の受け入れ	44
第6章 教員・教員組織	59
第7章 学生支援	68
第8章 教育研究等環境	80
第9章 社会連携・社会貢献	88
	93
	93
第 2 節 財務	97
<b>级音</b>	qc

# 序章

今回は本学における第 9 回の自己点検・評価報告書となる。これまでの履歴は次の通りである。

## 第1回報告書(1994年10月)

1991年大学設置基準大綱化で努力義務として取り入れられた自己点検・評価に積極的に対応した。1988年の大学開設から設置基準大綱化を受けて行われたカリキュラム改革後2年間についての点検・評価を実施。

なお、この自己点検・評価報告書を踏まえ、大学基準協会への加盟申請を行い、1995 年 4月1日付で会員登録を認められた。

# 第2回報告書(1997年3月)

1994年度から1996年度前半にいたる学園の高等教育部門の改革の点検・評価を実施。 1993年6月に短期大学の4年制大学化決議を受けて、大学教授会が短期大学と協力し改革 構想の検討を行うことを確認して、点検・評価を実施。

#### 第3回報告書(2001年8月)

1998 年短期大学英文学科の改組転換による国際社会学科開設、2001 年には園芸短期大学からの編入生の受け入れが可能な人間環境学科の開設と大学院人文学研究科修士課程の設置を行った。短期大学統合への注力、大学院研究科の開設の振り返りとして、点検・評価を実施。大学基準協会の相互評価を申請し、2002 年 3 月 8 日付で相互評価認定を受けた。

# 第4回報告書(2006年3月)

2001 年度入試において開学後初の定員割れを起こし、その抜本的な対応策の検討を最優先事項として取り組むことになった。またあわせて、園芸短期大学の募集停止、その入学定員の大学への移行はせずに教員のみ大学へ移籍することが決定し、大学は大規模な組織改変作業に取り組むことに注力するため、部分的な点検・評価になり、不十分な報告書となった。

#### 第5回報告書(2008年2月)

認証評価に対応することを目指し「2007 年度点検・評価報告書(現状と課題)」を発刊・準備したが、時間的な制約からも大学基準協会が求める基準を満たすことができず、本学独自の点検・評価実施にとどまった。

#### 第6回報告書(2009年5月)

大学基準協会による認証評価を受けることを前提にした自己点検・評価を行った。「自己点検・評価委員会規程」第に従い、具体的な実施を学内各委員会に委任し完成させ、大学基準協会よる評価を受け「適合」(2018年(平成30年)3月31日まで)の結果を得た。なお、若干の指摘事項があったが、2014年7月に改善報告書を提出し、2015年4月には大学基準協会より改善報告書検討結果通知を受け、改善が認められた。

# 第7回報告書(2015年7月)

本来毎年実施すべき自己点検・評価活動が実施されずに 6 年が経過した。これは、2011年度・2012年度と連続した定員割れに関する対策に注力することが最優先とされたこと、また学内組織での PDCA サイクルが定着していなかったことによる。各年度の事業報告・改組検討会議の記録で、点検・評価報告が代用されたが、理事会として 2015~2018年度中期計画策定の中で各部門の自己点検・評価について、2015年3月を目指して行い、報告書を作成することを決定した。本報告書では、2013年度社会園芸学科開設、学部長職廃止による教授会の一本化等、定員割れ対応に係る各種改革の実施状況についてまとめられた。

# 第8回報告書(2017年3月)

2014 年度・2015 年度と再び 2 年連続の定員割れがあった中、大学基準協会による認証評価を受けることを前提にした自己点検・評価を行った。2016 年度就任の新学長から「教職協働」方針が強く打ち出され全教職員体制で、あらためて自己点検・評価の重要性を確認し、自己点検・評価作業部会を組織した。主に2016 年度に行われた改革までの経緯と改革状況を中心にまとめられ、作成された報告書案を全教職員が勉強会という形で精査し完成させた。また、自己点検・評価活動について再検討、PDCA サイクルを再構築した。これをもって認証評価を受け、「適合」(2025 年(平成37年)3月31日まで)の結果を得た(「平成37年」は当時の大学基準協会からの評価結果報告書表記によるものであり、新元号では令和7年)。

また、指摘事項:努力課題6項目・改善勧告1項目を受けて、2018年度から適宜対応し、 2021年7月には改善報告書を提出した。

#### 第9回報告書(2022年3月)

2016 年度に再構築された自己点検・評価活動サイクルにより、本来 2019 年度に実施すべき点検・評価は、認証評価時の指摘事項の経過報告・確認にとどまった。2021 年から開始する「生涯就業力」カリキュラム推進・調整に注力したためである。しかし、2020 年度に将来的に認証評価を担うことになる若手職員の育成機会として、月例の「自己点検・評価勉強会」を始め、そのメンバーが中心となって点検・評価を実施することになった。メンバーは、自身の業務に関連する章を中心に2020 年度の基礎データを作成・確認、さらに2017 年度認証評価における長所と課題を踏まえたうえで、2020 年度の大学運営活動について点検・評価を行い、文章化に取り組んだ。その後、2021 年 10 月に発足した事業計画

推進課が報告書の全体編集を担当し、勉強会メンバーは同課によるヒアリングを経て、所属部署の上長等に相談、知識の補填をしながら必要な根拠資料を提出した。これらを事業計画推進課で集約し最終調整したのち、自己点検・評価委員会にて確認を行い完成したものが本報告書である。

#### 第1章 理念・目的

#### (1) 現状説明

# 点検・評価項目①大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

#### <1>大学全体

恵泉女学園大学は「福音主義キリスト教の信仰に基づいて、女子に高等の教育を授け、専門の 学術を教授研究し、もって真理と平和を愛し、国際的視野に立って文化の進展と社会の福祉に貢献する有為な女性を育成する」ことを教育の理念及び目的としている。この大学の教育理念・目的は、恵泉女学園創立者河井道が 1929 年に掲げた女子教育の理念・目的を継承したものであり、高等教育部門での女子教育の実現を目指して 1988 年に大学が開設されて以来、学則第 1 章第 1 条に記載し、一貫して大学教育の礎としてきた (資料 1-1)。

この教育理念・目的のもと、学園で定めた「恵泉女学園中期計画(2019~2022)」に基づきながら、2016 年度に新たな教育目標として掲げた「『生涯就業力』を磨く」ことを全教職員が一丸となり具現化を進めている。その背景には、近年の女性のライフスタイルの多様化と社会情勢の変化に対応しうる女性の育成に本学の社会的使命があるという考えがある。女性の活躍促進が国をあげて高らかに推奨されている昨今であるが、本学が「生涯就業力」としてめざすものは単なる就職力ではなく、また指導的立場に立つ女性の育成だけでもない。真意は女性自身が輝くためであり、そのことで身近な人、大切な人、さらにはこの世に命を授けられたすべての人が豊かに平和に生きられるよう、力を尽くす女性となることを願ったものである。換言すれば、この社会に真の平和を構築することに貢献できる「自立した女性」の育成である。女性の人生は決して単線ではなく、結婚・子育て・介護等で人生設計を変えることも少なくない。どんな環境に置かれても目標を見失わず、生涯にわたって常に自分自身を磨き、精神的・経済的な自立をめざしつつ、地域や社会のために尽くすことに喜びを見いだしながら、しなやかに、したたか(強か・健か)に生きる女性が求められているのであり、それに応えるための「生涯就業力」の育成である。

この「『生涯就業力』を磨く」ために、授業改善・学修支援に鋭意取り組んでいるところである。その具体的経緯については 2017 年度の認証評価で提出した「恵泉女学園大学調書」に記したとおりである。すなわち、2015 年 1 月に学園理事会によって策定され、学園が創立 100 周年を光り輝いて迎えるための発展期として定めた「恵泉女学園中期計画 2019~2022」で示された以下の 4 つの柱と目標に基づいて、高等教育部門としての大学にふさわしい具体的な教育目標及び教育方策を策定した (資料 1-2)。理事会が、経営基盤の再構築や目標達成のためのスパイラルな検証サイクルの確立等の経営活動を展開し、教育活動を全力を挙げて支えるものである。

- ▶ 第1の柱 教育の徹底
  - 自信を持って次のステップに踏み出す力をつける。
- ▶ 第2の柱 学びの支援

自立のための教育を全力で支援する。

第3の柱 社会への発信

社会の声を聞き、社会に学園の理念と教育成果を伝える。

▶ 第4の柱 継続と発展

信頼と期待に応える学園であり続ける。

本学では、「生涯就業力」の内実を、「社会人基礎力」プラス「努力に裏付けられた自己肯定感」としている。本学で伝えている社会人基礎力とは、社会人として信頼される人材として本学園名誉理事長 宗雪雅幸が企業人としての経験から常々学生に伝えている 4 要素、すなわち①正直さ②礼儀正しさ③仕事の速さと正確さ④考え改善改良に努める力、である。

また、自己肯定感は「生涯就業力」を磨くために不可欠の要素であり、自己肯定感があって初めて学びたい・生涯にわたって成長したいという意欲につながるものと考える。この自己肯定感の育成は、「あなた自身を愛するように、あなたの隣人を愛しなさい。」という聖書の言葉に通じるものであり、キリスト教の信仰を礎とした本学の教育理念を具現化するものである。

具体的に「生涯就業力」として恵泉女学園大学が 4 年間で学生に身につけさせたい力として、3 つの大分類(I 「基礎的知識・理解・技能(知識と見識)」II 「現状を把握し、たくましく解決し続ける力(主体と自立)」III「他者と共に歩み、共に生きていける力(協働と共存)」)と10 の小分類、20 の能力・態度の要素を設定し、その育成をめざしている。これは大学公式ウェブサイト「建学の理念・教育の理念・大学の 3 つのポリシー」ページと同サイト内シラバスページのトップに、ディプロマ・ポリシーとともに明示している(資料 1-3、1-4)。

大学院は、学則第 1 条においてその目的を「福音主義キリスト教の信仰に立つ本学園の建学の理念に基づき、高度の専門の学術に関して、その研究方法、理論及び応用を教授研究し、もって真理と平和を愛し、国際的視野に立って、文化の進展に寄与するとともに、人類の福祉と世界の平和に貢献できる者を育成することを目的とする」と定めている(資料 1-5)。

#### <2>人文学部

人文学部は、学則第1章第1条の5において、前述の大学全体の理念・目的に基づき人間社会学部とともに、「幅広い教養と豊かな人間性を身に付け」ることを掲げ、そのために「言語構造や言語教育などの言語文化の成立事情や実践的な言語運用能力の習得と人間が創りだした多様な文化の実相について総合的に理解するとともに、地域文化や歴史文化に関する専門的な知識を有した人材の養成を目指すことにより、地域社会・国際社会への貢献を果たすことを目的としている」とその目的を明示している(資料1-1)。

# <3>人間社会学部

人間社会学部は、学則第1章第1条の6において、人文学部同様前述の大学全体の理念・目的に基づき、「幅広い教養と豊かな人間性を身に付け」ることを掲げ、「現代社会で生起している現実の社会問題を的確に認識するための基礎的な知識と応用的な能力とともに、主体的に変化に対応し得る幅広い視野や総合的な判断力、実践的な問題分析能力や課題解決能力を兼ね備えた人

材の養成を目指すことにより、平和及び地域社会・国際社会への貢献を果たすことを目的としている」とその目的を明示している(資料 1-1)。

#### <4>人文学研究科

人文学研究科は、大学院学則第 1 条の 2 第 1 項において「言語学・文化学・地域研究などを中心的な学問分野とし、国際社会における文化事情を通して、文化交流の本質について理解することを目的とする。また日本語教育や日本文化に関する高度な専門知識の習得を目指すほか、今日的な課題とされている国際交流における文化衝突や文化摩擦の問題に関する高度な専門知識を有した人材の養成を目的とする」とその目的を明示している (資料 1-5)。修了後の進路に応じて「文化交流論」コース、「日本語教育」コースの 2 つのコースを用意しており、これら 2 つのコースは、相互に補完し合って構成されており、学生は、専攻するコースの関連科目群以外にも幅広い領域を学ぶことができる。学問の領域を超えて多様な問題に対処しなければならない現代で狭い専門領域にとどまらず、開かれた"知"のあり方を模索できる人材育成を目指している (資料 1-6)。

#### <5>平和学研究科

平和学研究科は、大学院学則第 1 条の 2 第 2 項において「近年の国際情勢をはじめとする社会環境の変化の中で、国際紛争や経済格差、環境破壊などの国際問題が急速に進展しており、とくに、国際社会における社会事情への理解と国際的な感覚を身につけた国際市民の養成が求められていることから、社会学を研究対象とする中心的な学問分野として据え、国際社会や国際事情に関する高度な専門知識を有した人材の養成を目的とする」として、その目的を明示している (資料 1-5)。日本で、唯一平和学で修士号を取得できる研究科として、戦争・武力紛争などの直接的暴力、経済格差・人権侵害などの構造的暴力の課題解決に向けて理論と実践研究を行う「国際協力」コースと、地域社会とのネットワークを活用し持続可能な社会構築を目指して実証的に研究する「公共/社会政策」コースを設置し、積極的に平和の構築に取り組む人材を養成している。(資料 1-7)。

# <u>点検・評価項目②大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切</u> に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

# <1>大学全体

大学の教育理念・目的は全教職員に就任時点で周知し、大学に勤務する教職員としての理解と協力を求めている。その後も季刊発行の学園報「恵泉誌」でもさまざまな角度から、繰り返し周知している(資料 1-8)。

2016 年度から、大学の教育理念・目的に沿って進められている新たな教育目標「生涯就業力を磨く」は、大学改革本部を中心として多くの教職員が参画した課題別作業チームでの審議検討を経て編み出されたものであり、教授会をはじめとした各組織においても、周知・確認を行ってきた。

そして、現行のカリキュラムの見直しを行い、2019 年度には 4 年間各セメスター―での必修授業「生涯就業力 STEP I ~VII」科目を開講した。これは大学での興味・関心を追究するゼミ科目と連動して、大学のカリキュラムの中核をなすものとして本格的な「生涯就業力カリキュラム」開始に先駆けて開講されたものである。科目名に教育目標を冠し、大学ひいては学園の教育理念のエッセンスを体感しうる授業として設定されている(資料 1-9)。

「生涯就業力カリキュラム」の検討にあたっては、ディプロマ・ポリシーを 2019 年度末までに各学科教務委員を通じて意見を求め、各学科教育目標についてそれぞれ焦点をしぼり、共通言語化を図った。2020 年度にはそれをさらに広報活用できるように共通言語化し、新カリキュラム作成に向けて、本学の「生涯就業力カリキュラム」と SDGs との連関を考慮し、大学全体のディプロマ・ポリシーについて一部文言加筆による改定を行った。適宜教授会、FDSD 研修会の機会で情報共有をし、教育活動を「生涯就業力を身につけるためのカリキュラム」として改編を進め、2021 年度から「生涯就業力カリキュラム」として開始する準備を行った。

学園関係者に対しては、学長・副学長の出席する理事会や役員懇談会、学園評議員会などでの 情報共有と協議を通じて周知・確認を得ている。

在学生に対しては、前述した「生涯就業力 STEP I ~VII」科目、とりわけ 1 年次で履修する「生涯就業力 STEP I ・II」において、教育理念をはじめ、学園創設以来恵泉教育の 3 つの礎科目である「聖書」「国際」「園芸」の学びの相互連関について周知徹底を図っている。4 年次で履修する「生涯就業力 STEPVII」は、あらためて恵泉の教育理念に立ち返り、4 年間の自身の学びと照らし合わせ振り返る授業となっており、1 年次と 4 年次で教育理念を意識する機会を設けている。

学外に対しては、大学公式ウェブサイトのほか、大学案内等の刊行物で本学の理念・目的の周知徹底に努めている。2016年からはとくに大学公式ウェブサイトの改革・充実を図り、大学の授業のほかに諸行事や学生の活動についても従来以上に発信し、また、「学長の部屋」ブログも開設して、定期的(原則月曜日掲載)に大学の教育研究活動等の報告を行い、学長自らの言葉で理念・目的を語り、継続的に学内外への公表と周知に努めている(資料 1-10)。

受験生にはオープンキャンパスのほかに、公開授業を実施し、実際に大学の授業を体験することを通して、理念・目的の周知に努めている。高校教員対象の大学説明会においても、「これからの恵泉女学園大学」と題して、「生涯就業力を磨く」理念とそのための授業改善と学修支援の具体的内容について学長からの説明を行っている。2019年度の入学式より、式後に学長が保証人席にて「生涯就業力」及びその育成プランについて、説明の時間を設けている。そのほか2019年度からスタートした保証人会メーリングリストと、2020年度に公式ウェブサイト内に開設した「在学生・保証人専用サイト」を活用し、大学の教育活動方針とそれに関連する情報等を発信している。

さらに 2020 年度には「生涯就業力推進センター」を設立し、7 名の各界の有識者をアドヴァイザリー・ボードメンバーとして本学客員教授(無報酬)として迎え、広報活動の展望を確認した。恵泉の「生涯就業力」の社会的認知度を上げ普及させるために、女性活躍時代における恵泉教育の意義について広く社会に発信していく予定である(資料 1-11)。

#### <2>人文学部

人文学部の理念・目的については、学則に明示し、大学公式ウェブサイトに公開しているほか、同サイトの「各組織の教育研究上の目的」ページにも掲載し、学内外に周知を図っている<mark>(資料1-1)</mark>。

#### <3>人間社会学部

人間社会学部の理念・目的については、学則に明示し、大学公式ウェブサイトに公開しているほか、同サイトの「各組織の教育研究上の目的」ページにも掲載し、学内外に周知を図っている (資料 1-1)。

## <4>人文学研究科

人文学研究科の理念・目的については、大学院学則に明示し、大学公式ウェブサイトに公開しているほか、受験生向けの募集要項、大学院案内等に記載しており学内外に広く周知を図っている。また年2回、研究科主催で行われる大学院説明会、及び修士論文の公開中間発表会でも、口頭で会の主旨とともに研究科の理念・目的を周知している(資料1-5)。

# <5>平和学研究科

平和学研究科の理念・目的については、人文学研究科同様大学院学則に明示し、大学公式ウェブサイトに公開しているほか、受験生向けの募集要項、大学院案内等に記載しており学内外に広く周知を図っている。また年2回、研究科主催で行われる大学院説明会、及び修士論文の公開中間発表会でも、口頭でも理念・目的を周知する機会としている。このほか、地域社会のプログラムに積極的に協力・参加し、研究科の理念・目的の周知を図っている(資料1-5)。

# <u>点検・評価項目③大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学と</u>して将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

学園の中期計画に基づき、大学及び各学部・研究科における目的等を実現するために、大学としての中期計画も策定している。全教職員で取り組んだ 100 周年に向けての第 2 期「中期計画(2019-2022)」は、とくに Keisen University Vision 2029 として、存続のためのコアとなる計画に「ブランディング」「教育」「学生募集」「財務」の 4 つを掲げて策定している。これは「生涯就業力」を軸とした教育プログラムにより「恵泉ブランド」が学内外に認知され、対外的には学生募集力が向上され、財務の安定基盤を築いていく計画である。

つまり、2021 年度から本格的に開始される「生涯就業力カリキュラム」による教育成果を可視化し、大学の社会的存在意義を確立していくことで、在学時から卒業後までも保証する形で大学のブランディングに寄与することを計画している(資料 1 - 2)。

#### (2) 長所・特色

2017 年度受審の認証評価調書では、改善すべき事項として、「アウターブランディング、インナーブランディングの充実とその体制の確立」「大学改革のスピードアップと全教職員体制のさらなる強化」を挙げていた。本学の教育理念・目的を明示はしていても、学内外への周知徹底と将来構想に係る情報共有、また全教職員体制での事業計画の確実な執行に課題があった。情報発信の工夫や、前述のように在学生であれば科目を通じて、保証人であれば保証人のメーリングリストを通じて、周知だけではなく理解や反響を確認できるような仕組みを構築するようになった。コミュニケーションをとりながら、教育理念とそれに基づく教育活動の周知と理解を求めることができている。

# (3) 問題点

特になし

### (4) 全体のまとめ

大学改革の要として、大学内はもとより、学園関係者、在学生、保証人、受験生、高校など、 大学にとってのさまざまなステークホルダーに対する丁寧な情報発信・共有に努めてきた。教育 理念は不変のものであるが、時代・社会状況に応じて発信の方法は変化が求められている。今後 も周知と理解の徹底は継続していかなければならない。その中で、20 年度に設置された「生涯 就業力推進センター」は、アウターブランディング・インナーブランディングへの貢献に資する 活動を計画していくことになると考える。

# (5) 根拠資料

1-1 恵泉女学園大学学則

(https://www.keisen.ac.jp/about/pdf/regulation2021\_3.pdf)

1-2 恵泉女学園大学中期計画 (2019-2022)

(https://keisenjogakuen.jp/wp/wp-

content/uploads/2019/06/85c6c71ecc4ad7f0b449f78dd83d4621-1.pdf)

- 1-3 大学公式ウェブサイト「建学の理念・教育理念・大学の教育方針<3つのポリシー>」 (https://www.keisen.ac.jp/about/split/)
- 1-4 大学公式ウェブサイト「シラバス」

(https://atk.keisen.ac.jp/syllabus/index.html)

1-5 恵泉女学園大学大学院学則

(https://www.keisen.ac.jp/about/pdf/regulationgraduate2015.pdf)

- 1-6 大学公式ウェブサイト「人文学研究科 文化共生専攻」 (https://www.keisen.ac.jp/faculty/graduate/human/)
- 1-7 大学公式ウェブサイト「平和学研究科 平和学専攻」

(https://www.keisen.ac.jp/faculty/graduate/peace/)

1-8 恵泉誌 (巻頭言)

(https://keisenjogakuen.jp/publication/keisen\_magazin/)

- 1-9 大学公式ウェブサイト「学長の部屋ブログ(2020/9/14)生涯就業力カリキュラム」 (https://www.keisen.ac.jp/blog/president/2020/09/post-175.htm)
- 1-10 大学公式ウェブサイト「学長の部屋ブログ」 (https://www.keisen.ac.jp/blog/president/)
- 1-11 大学公式ウェブサイト「生涯就業力センター」 (https://www.keisen.ac.jp/about/evolution-center/)

#### (1) 現状説明

# 点検・評価項目①内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

本学は、大学・大学院ともそれぞれ学則で、「その教育研究水準の向上を図り、大学設置の目的及び社会的使命を達成するため、教育研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行い、その結果に基づいて教育研究活動の改善及び充実に努める」、「本大学院設置の目的及び社会的使命を達成するため、教育研究活動の状況について、自ら点検及び評価を行い、その結果に基づいて教育研究活動の改善、充実に努める」と明示しており、自己点検・評価委員会が設置されている(資料 2-1、2-2、2-3)。

このことは、大学の方針の一つとして、大学公式ウェブサイトに「自己点検・自己評価体制により PDCA サイクルを機能させ、外部評価により自己点検・自己評価の妥当性について客観的・社会的に検証される機会を持つ。また、社会に向けて情報公開を行い、教育・研究の可視化と説明責任とを果たす」と明示している(資料 2-4)。

# 点検・評価項目②内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

自己点検・評価に関する規程にも示されている通り、自己点検・評価報告書作成サイクルは3年に1度とし、点検・評価項目は学校教育法第109条の定めに基づくこと、評価基準及び評価に必要な大学基礎データは大学基準協会の定めた様式に準拠することとしている。なお大学基礎データについては、毎年作成し情報公開として大学公式ウェブサイトに掲載している。なお、7年に1度の認証評価機関からの認証評価については、本学は大学基準協会でおこなっている。

作成した報告書は学長から理事会に提出・報告され、指摘事項に従って学長が改善・改革に向けて対応策を講じることとしている<mark>(資料 2-3、2-5、2-6、2-7)</mark>。

#### 点検・評価項目③方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

内部質保証体制図で示されている通り、2017 年度は PDCA サイクルの C→A を自己点検評価委員会、A→Pを改革企画会議・運営委員会・学長室が担うこととなっていたが、大学運営体制(各種委員会組織の改革)により、改革企画会議・運営委員会が廃止された 2019 年度は A→P を担うのは学長室のみとなっていた。新型コロナウイルス感染症対応という不測の事態があった 2020 年度は、充分な自己点検・評価活動が実施できなかったが、スピード感と適時性を重視した運営体制改革により「経営企画会議」が設置された。適宜関係分野の委員会・担当責任者が加わることで、スピード感をもって事業を遂行し、状況を確認・検証して必要に応じて軌道修正も図れる体制が整えられてきている。とりわけ、2020 年度からは、C→A の部分を教員が主だったメンバーの自己点検・評価委員会だけでなく、職員で組織された自己点検・評価勉強会、連絡会議が担うようになったことから、有効的に機能していると思われる(表 2-1)。

自己点検・評価勉強会は、将来内部質保証に資する職員としての育成を目的とし、40代

前半までの職員を対象としており、連絡会議は大学職員としての基礎知識と技能を習得しつつ、課の横のつながりを意識した情報共有を行いながら、チームワークを養うことを目的とした各部署の代表職員で構成されている。それぞれ事業計画対応進捗状況対応シートにより自らの業務管理だけでなく、大学運営の中における状況把握を行い、その適切性を確認していることもあり、もっとも現実的に内部質保証システムを機能させることに資するようになったと言える。

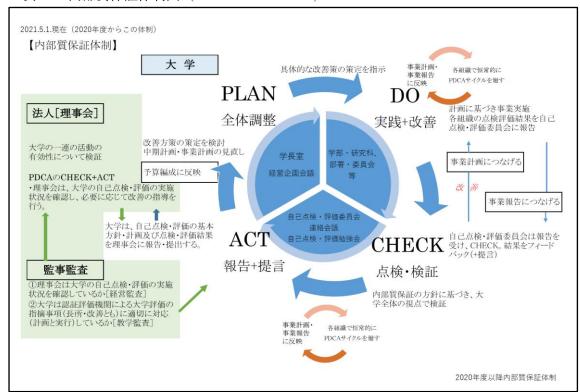


表 2-1. 内部質保証体制図 (2017~2019~2021)

# 点検・評価項目④教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表、社会に対する説明責任を果たしているか。

毎年度学園本部としてとりまとめている事業実績報告において、本部・中高・大学それぞれに教育研究活動、実績の状況等報告をおこなっており、これは公開されている。また、②でも述べたとおり、大学基準協会の様式に則った形で大学基礎データも毎年公開している(資料 2-8、2-9)。

# <u>点検・評価項目⑤内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。</u> また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

2020年度は自己点検・評価委員会の開催、外部評価委員会の次期編成検討が滞り、取組として充分ではなかった。しかしながら、③で述べたとおり、有効に機能する体制が整っ

た年度でもあり、事業計画対応進捗状況対応シートによる毎月のチェックは、定期点検を 担い、次年度事業計画に向けて改善を反映する一助になった。

#### (2) 長所·特色

教員を主とした自己点検・評価委員会だけではなく、職員の能力向上を視野に入れた機能別の職員部会(自己点検・評価勉強会、連絡会議)発足で、これまでの内部質保証体制が「教職協働」の形態でよりよく機能できるようになったといえる。

# (3) 問題点

2020 年度中に検討・対応すべき次期外部評価委員会(2021 年度~)の編成が未達のまま、2021 年度がスタートした。2021 年度中も未検討の状況が続いているため、学長室、自己点検・評価委員会で早急に方針を確認・検討する。

### (4) 全体のまとめ

これまで内部質保証体制は、学長室のリーダーシップのもと学部の各委員会、研究科委員会からの報告をとりまとめながら自己点検・評価委員会が多くを担ってきた。しかしながら、現状説明の点検・評価項目③で述べたように、若手職員のための勉強会と各課代表者による連絡会議という機能別職員部会が編成され、定期的に研修や情報共有・連携をとることになり、実質的な「教職協働」での改革・改善体制が作られつつあると考える。

また、2020 年度に設立された「生涯就業力推進センター」は、「生涯就業力」のアウターブランディング強化、周知徹底を図ることを目的としているが、当然のことながらまずは大学自身が現状をとらえ改善・改革をおこない、社会に発信する信頼に足る成果を備えてこそ機能する機関である。今後は、センターと連携をとる近隣自治体、企業、NPO法人、各省庁、協定校などからも客観的な知見を得ながら、内部質保証体制を強化させていくことを検討していく必要がある。

### (5) 根拠資料

2-1 恵泉女学園大学学則

(https://www.keisen.ac.jp/about/pdf/regulation2021\_3.pdf)

2-2 恵泉女学園大学大学院学則

(https://www.keisen.ac.jp/about/pdf/regulationgraduate2015.pdf)

- 2-3 恵泉女学園大学自己点検・評価委員会規程
  - (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=95)
- 2-4 大学公式ウェブサイト「大学の内部質保証に関する方針」 (https://www.keisen.ac.jp/about/split/)
- 2-5 恵泉女学園大学自己点検・評価に関する規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=230)

2-6 恵泉女学園大学外部評価委員会規程 (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=232)

2-7 恵泉女学園大学経営企画会議規程 (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=236)

2-8 恵泉女学園事業報告/事業計画 (https://keisenjogakuen.jp/gaiyo/business-report/)

2-9 大学公式ウェブサイト「情報公開」 (https://www.keisen.ac.jp/about/disclosure/)

#### 第3章 教育研究組織

#### (1) 現状説明

# 点検・評価項目①大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

本学は1988年の開設以来、学則第1条「キリスト教信仰に基づき、創立者河井道が提唱した教育理念を継承・発展させ、神と人に仕え、自然を慈しみ、世界に心を開き、平和の実現のために貢献できる女性の育成する」ことを掲げている (資料3-1)。

2016年度に歴史文化学科及び、現代社会学科が募集停止となったことで、2020年度現在は人文学部2学科(日本語日本文化学科、英語コミュニケーション学科)、人間社会学部2学科(国際社会学科、社会園芸学科)、大学院2研究科(人文学研究科、平和学研究科)で構成されている。学部は各学科とも2コースを設定し、歴史文化及び現代社会学科の学びについては、学科を超えて選択できる3つの多文化オープンコースとして展開している(表3-1、資料3-2)。

日本語日本文化学科に設置されていた中学・高校国語科の教職課程と、英語コミュニケーション学科に設置されていた中学・高校英語科の教職課程については 2018 年度募集をもって終了となっている。これに連動し、2019 年度以降、大学院人文学研究科の「国語教育」コースの募集も停止している。

附置研究所としては研究機構 3 研究所(平和文化研究所、園芸文化研究所、キリスト教文化研究所)から成り、創立者の建学の精神・教育の理念に基づき、平和教育・園芸教育・キリスト教教育を研究・発展させるために設置されている(資料 3-3)。

また、2020年12月に本学の「生涯就業力」の意義とその成果について、アウターブランディングの強化充実を図ることを目的として「生涯就業力推進センター」を設立した。各界の有識者をアドヴァイザリー・ボードメンバー兼本学客員教授として迎え、産官学協働で、大学の「生涯就業力」の推進広報の充実を進める体制を整えることで、学生の教育力向上に還元している(資料 3-4)。

# <u>点検・評価項目②教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、</u> その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

学則第1条の2において「本学は、その教育研究水準の向上を図り、大学設置の目的及び社会的使命を達成するため、教育研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行い、その結果に基づいて教育研究活動の改善及び充実に努める。」と定め、また大学院学則第2条においては「本大学院設置の目的及び社会的使命を達成するため、教育研究活動の状況について、自ら点検及び評価を行い、その結果に基づいて教育研究活動の改善、充実に努める。」と定めている(資料3-5)。

これらに基づき、教育研究等の質を自ら保証する体制を確立するため、学長の責任の下、 自己点検評価委員会を設置し自己点検・評価を行っている。原則として 3 年ごとに実施する ものとしており、本学は開設以来 8 回に及ぶ自己点検・評価を行ってきた。まずは生涯就業 力教育を定着させる体制を確立することを目指し、社会情勢や学生の動向に目を向けながら、その都度必要となる改革を行っている(資料 3-6)。

### (2) 長所·特色

3年次に学科を超えてコース選択できる多文化オープンコースは、学科の枠にとらわれずに 学びを学生自身で決めることができるため、選択の余地が広く、入学後の学科の学びとのア ンマッチに柔軟に対応することが可能となっている。

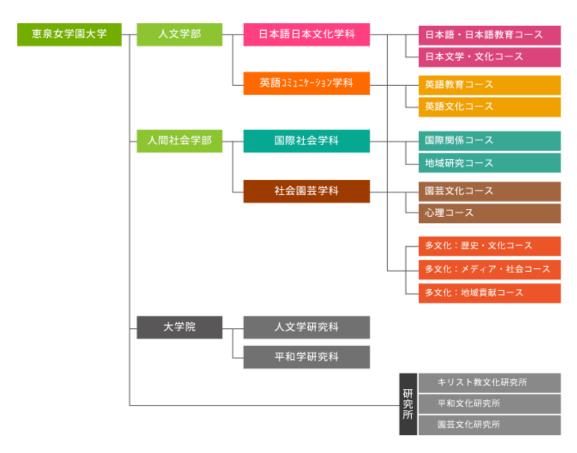
# (3) 問題点

特になし

# (4) 全体のまとめ

2017年度より2学部4学科体制となったことで、より小規模大学の特色を生かせる教育研究組織となりつつある。今後は本学の「生涯就業力」の推進広報の充実を図り、より定着させていくためにも、生涯就業力推進センターによるブランディング形成を主体として、学生の教育力向上に努めていく。また、建学の精神・教育の理念を繋いでいくためにも、研究機構を中心とした活動の継続と、それに対応したカリキュラムについても点検と改善を繰り返し行っていく必要がある。

表 3-1. 2020 年度教育研究組織図



# (5) 根拠資料

- 3-1 恵泉女学園大学学則
  - (https://www.keisen.ac.jp/about/pdf/regulation2021\_3.pdf)
- 3-2 大学公式ウェブサイト「学科横断プログラム」 (https://www.keisen.ac.jp/faculty/cross-academic/)
- 3-3 大学公式ウェブサイト「研究機構」 (https://www.keisen.ac.jp/extension/research/)
- 3-4 大学公式ウェブサイト「生涯就業力センター」 (https://www.keisen.ac.jp/about/evolution-center/)
- 3-5 恵泉女学園大学大学院学則 (https://www.keisen.ac.jp/about/pdf/regulationgraduate2015.pdf)
- 3-6 恵泉女学園大学自己点検・評価委員会規程 (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=95)

#### 第4章 教育課程・学習成果

#### (1) 現状説明

# 点検・評価項目①授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

# <1>大学全体

「恵泉女学園の教育理念は、「キリスト教信仰に基づき、神と人とに仕え、自然を慈しみ、世界に心を開き、平和の実現のために貢献できる女性を育成する」ことである。

#### 【恵泉女学園大学の教育理念】

恵泉女学園大学では、本学園の教育理念を礎にして、豊かな教養(リベラルアーツ)教育 を行っています。大学の教育理念は以下の通りです。

- ・自己を尊重し、自己を愛するように他者を尊重する人を育てる
- ・世界を知り、偏見や差別に立ち向かう力を育む
- ・自然を慈しみ、いのちを尊ぶ人を育てる

私たちは、教養こそが人を自由にし、自立させるものと信じています。

本学はこのような理念に沿って、一人ひとりの学生が自立した人生を切り拓いていけるように努めています。

本学はその教育理念に基づき、学則第 1 条に定める「真理と平和を愛し、国際的視野に立って文化の進展と社会の福祉に貢献する有為な女性を育成する」ことを目的としている。学園創立(1929 年)以来継承されてきた教育理念・目的のもと、「生涯就業力」の育成を掲げ、どんな環境にあっても目標を見失わず、生涯にわたって常に自分自身を磨き、精神的・社会的・経済的な自立を目指しつつ、地域や社会に尽くすことに喜びを見出しながら、しなやかに、したたか(強か・健か)に生きる女性の養成を教育目標とした教育活動を行っている。

2017年認証評価の結果を受けて、学長室の指揮のもと全学で結果を共有し、2018年6月に自己点検評価委員会より、指摘事項についての各担当部署・委員会等に改善計画・報告を求め、対応を確認、見直しが行われた(資料4-1、4-2)。

<恵泉女学園大学におけるディプロマ・ポリシー(卒業認定・学位授与の方針)>

第 1 章で記述している建学の理念及び教育理念に則り、恵泉女学園大学は、本学に所定の期間在籍し本学の教育目標に基づく所定の単位を修め、次の卒業認定・学位授与の方針に掲げる資質を備えた学生に対して卒業を認め、人文学部を卒業した者に対し、学士(人文学)の学位を授与し、人間社会学部を卒業した者に対し、学士(人間社会学)の学位を授与している。

大学院は、学部の上に立つ教育機関として、教育理念に基づき、学位授与方針の根幹を 「本研究科に所定の期間在籍し、本研究科の教育方針に基づくカリキュラムにしたがって、 所定の単位を修得し、かつ本研究科が実施する修士論文の審査に合格した者に、修士の学位 を与える。」とし、課程修了の到達目標を研究科ごとに定め、人文学研究科の課程を修了した者に修士(人文学)の学位を授与し、平和学研究科の課程を修了した者に修士(平和学)の学位を授与している。

# <大学全体ディプロマ・ポリシー>

- 1. 国内外の社会・文化を理解する基礎的知識と見識を有し、論理的・批判的に考え、日本語で表現・発信する力を身につけている。
- 2. グローバル社会に通用する第二言語を習得し、多文化・異文化に開かれた豊かな国際 感覚と共感力をもって、平和な社会の実現に積極的に寄与しようとする姿勢を身につ けている。
- 3. 土に触れ、いのちを育む生活園芸を通じて、多様ないのちとの共生と循環を体感し、 多様な人々と偏見なく繋がり共生・協働しようとする態度と、地球環境に配慮する態 度・力を身につけている。
- 4. 国内外での実践的な学修経験を積み、社会の課題に気づき、解決のためのシナリオを描く自律的な思考力と、粘り強い姿勢をもって自ら行動し、学び続ける力を身につけている。

なお、全学的なディプロマ・ポリシーに加え、各学部・各学科においても明確なディプロマ・ポリシーが定められている。

また、「恵泉での 4 年間で身につけたい力」として、学生一人ひとりが身につけるべき素養を分類ごとに分け、分解した能力・態度の要素を以下のように示している。

大分類	小分類	能力・態度の要素
I 基礎的知識・理解・ 技能 (知識と見識)	1) 専攻する分野についての知識・理解	①知識力
	2) 専攻する分野についての技能	②理解力
		③技能
II 現状を把握し、たくましく解決し続ける力(主体と自律)	3)様々な情報から本筋を明らかにする力	④情報収集力
		⑤情報分析力
		⑥情報統合力
		⑦問題発見力
	4) 問題解決への企画と行動力	⑧計画力

		⑨主体的実行力
	5) 柔軟な発想と筋を伴う考える力	⑩柔軟性
		⑪論理的思考
	6) 自律した学びを続ける力	迎自律学修力
III 他者と共に歩み、共に生きていける力(協働と共存)	7) 規範とする態度	③規律性
	8) 他者を分り寄り添える力	4)傾聴力
		⑤多文化理解力
		16 共感力
		①働きかけ力
	9) 自分の事を相手に伝える力	18伝える力
		⑩第二言語コミュ ニケーション力
	10) チームワーク力	20協力性

# <2>人文学部

# <人文学部ディプロマ・ポリシー>

- 1. 国内外の歴史、社会、文化を理解する基礎的知識と見識を有し、論理的・批判的に考え、日本語であるいは英語で表現・発信する力を身につけている。
- 2. グローバル社会に通用する第二言語を習得し、多文化・異文化に開かれた豊かな国際感覚と共感力をもって、自国の文化と外国の文化の共通点と異なる点を正しく理解する力を身につけている。
- 3. 国内外での実践的な学修経験を積むことにより、社会の課題に気づき解決のための思考能力と解決能力を身につけている。

# <日本語日本文化学科ディプロマ・ポリシー>

- 1. 日本語・日本文学・日本文化史の 3 つの領域について幅広い知識と教養を持つとともに、各自が選択した分野について専門的な知識と情報探索および収集能力を持ち、実践的な研究を行う力がある。
- 2. 外国語については、日本文化を海外に発信するために必要な語学力を習得しており、

日本文化についてわかりやすく説明することができる。日本語については、古典から 近現代に至る幅広い文献を批判的に読解する力を持ち、それらを踏まえたうえで、自 分の意見を口頭および文章によって適切に表現することができる日本語運用能力を持 つ。

- 3. 日本語・日本文学・日本史・日本美術史の各分野においては、自ら進んで課題を発見し、適切な方法を用いてそれを解決するための道筋を構想することができ、最終的に 妥当性のある結論に至る論文を作成することができる。
- 4. 創作分野においては、作品を企画・構想し、教員の指導のもとに制作し、相互に批評 し合うことによって質を高め、最終的に完成させることができる。すなわち、創作活 動を客観的に評価する態度を身につけることによって、自らを相対化したうえで創作 活動に取り組む能力を持つ。
- 5. 国語科教職課程(2018年度入学生まで)および日本語教員養成課程においては、教員 として指導するための必要かつ十分な知識と教授法を身につけるとともに、実践的な 指導を行う能力を持ち、卒業後すぐに教壇に立つことができる。

#### <英語コミュニケーション学科ディプロマ・ポリシー>

- 1. 正確な英語運用能力と豊かな感性・対話スキルを身につけ、教育・生活上の実践的な場面で、多様な言語的・文化的背景の人々と英語でのコミュニケーションを行うことができる。
- 2. 言語としての英語や英語圏の言語芸術・文化・社会等に関する専門的知識を有すると 共に、さらに幅広く国内外の言語・文化・社会等についても関心を広げ理解しようと する態度を身につけている。
- 3. (2018 年度入学生まで) 英語科教職課程においては、教員として指導するための必要かつ十分な知識と教授法および高度な総合的英語力を身につけるとともに、実践的な指導を行う能力を持ち、卒業後すぐに英語関係の多様な種類のいずれかの教壇に立つことができる。
- 4. 言語力の養成を通じ、情報を批判的に読み取る力と論理的・多角的な思考方法を身につけ、自らの考えを英語や日本語で的確に表現することができる。

# <2>人間社会学部

#### <人間社会学部ディプロマ・ポリシー>

- 1. 人間が社会的存在であることをより強く意識し、国内外における諸問題を認識し、これに対し強い関心をもつと同時に、解決策を考え実践する力を身につける。
- 2. 国際社会学科においては、現代がグローバル社会であるという前提に立ち、地球的見地に立って平和、人権、そして戦争回避の道を探る力を身につける。社会園芸学科においては、人間が対自然の中の存在であること、また同時に人間関係の中にあること、つまり人間とは「関係存在」であることの意味を徹底的に学ぶ。それは園芸、園芸学

の実践的学びと心理学の実践的学びの中で身につける。

3. さらにどちらの学科も、国内外での実践的な学修経験を積むことにより、社会の課題に気づき解決のための思考能力と解決能力を身につける。

# <国際社会学科ディプロマ・ポリシー>

- 1. グローバルな諸課題を見つけ、自らの問題と捉え、また地球的視座に立って理解・分析し、行動することできる。
- 2. 人権や平和に対して深い関心をもち、他者への信頼と尊重をもって積極的に社会参加ができる。
- 3. 課題を構造的に理解する力と現場の視点に立って課題解決に取り組む力を身につけ、 国際協力や開発の分野で協働的リーダーシップを発揮することができる。

### <社会園芸学科ディプロマ・ポリシー>

- 1. 園芸学、心理学の領域に関する専門的知識が身に付いている。
- 2. 園芸学、心理学に関連する研究技法を修得し、データに基づいた分析と批判的思考とを繰り返しつつ、人と人との関係において生ずるさまざまな課題を発見し、それを解決する能力が身についている。
- 3. 実践的な学びを通じて、人々の多様性を認め合う価値観を有し、他者との連携の重要性を理解しつつ、ともに活かし合える能力が身についている。
- 4. 園芸学、心理学の切り口から、人と人との関係において発生する諸問題に対し、新しい人間環境や地域社会の可能性を見いだし、自ら試みることができる。

#### <4>人文学研究科

#### <人文学研究科ディプロマ・ポリシー>

本研究科に所定の期間在籍し、本研究科の教育方針に基づくカリキュラムにしたがって、 所定の単位を修得し、かつ本研究科が実施する修士論文の審査に合格した者に、修士の学位 を与える。学位授与にあたっては、以下の能力と資質を有していることを基準とする。

本研究科の学生は、既成の学問の枠組みにとらわれず、多様化する現代世界に対応する資質を備え、広い視野に立って文化現象を現実に即して理解することができる。

- a) 「日本語教育」コースで学ぶ者については、日本語教育、日本語、日本文学に関する 専門的知識はもちろんのこと、文化交流論関連科目等のさまざまな文化についての幅 広い見識を身につけ、日本語教員として、または日本語教員養成者として活躍できる。
- b) 「文化交流論」コースで学ぶ者については、文化交流によって生ずる相互理解や摩擦 に関する専門的な知識を用いて、国内外の各種教育機関、文化交流事業、行政機関等 で活躍できる。

#### <5>平和学研究科

<平和学研究科ディプロマ・ポリシー>

本研究科に所定の期間在籍し、本研究科の教育方針に基づくカリキュラムにしたがって、 所定の単位を修得し、かつ本研究科が実施する修士論文の審査に合格した者に、修士の学位 を与える。学位授与にあたっては、以下の能力と資質を有していることを基準とする。

本研究科の学生は、直接的暴力、構造的暴力、そして文化的暴力に関する学際的な平和学の研究の立場から、新たな学問的可能性を切り開く能力とともに、平和学の学問的知識に裏打ちされた実践的能力をもって、平和を作るリーダーシップを発揮して、広く社会的要請に応えることができる。

- a) 「国際協力」コースで学ぶ者については、学際的な平和学の理論的・実証的研究を基礎に、抽象的、固定的ではない、広く多様な視野、柔軟な思考で平和を理解し、確固たる信念の下で、実践的な手段を駆使して、その実現に積極的に取り組むことができる。
- b) 「公共/社会政策」コースで学ぶ者については、公共政策について現場や具体的事例 から広く多様な視野、柔軟な思考で理解し、持続可能な社会の人間関係と公共性の創 生に積極的に取り組むことができる。

全てのディプロマ・ポリシーは本学園の教育理念を礎にして、2016 度より掲げた「生涯就業力」の育成方針に連関した、生涯にわたって精神的・社会的・経済的な自立を目指してしなやかに、強かに生きる人を養成するという教育目標が根底に含まれている。

いずれのディプロマ・ポリシーにおいても、毎年学生に配布されている「学生生活ハンドブック」への記載及び大学公式ウェブサイトにても広く周知・公表がされている<mark>(資料 4-3~4-12)。</mark>

以上を踏まえ、本学では学位授与方針を定め、公表していると判断できる。

# <u>広検・評価項目②授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表</u>しているか。 <1>大学全体

ディプロマ・ポリシー同様、2017 年認証評価の結果を受けて、学長室の指揮のもと全学で結果を共有し、2018 年 6 月に自己点検評価委員会より、指摘事項についての各担当部署・委員会等に改善計画・報告を求め、対応を確認、見直しが行われた。

学位ごとにディプロマ・ポリシーに示す資質・能力を持った人材を養成するために、以下の教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)に基づいて教育課程(授業科目、教育方法や成績評価方法)を編成・実施している。

#### <大学全体カリキュラム・ポリシー>

1. 恵泉教育の3つの礎「聖書」「園芸」「国際」に基づく人間性の涵養と幅広い教養および基本的なアカデミックスキルの修得のため、すべての学生が履修する全学必修の

「共通科目」として、「恵泉基礎」「共通教養」「共通生涯就業力」「共通語学」の 4つの科目群を設置する。

- ・「恵泉基礎」には、3 つの礎を反映した科目と初年次演習(ゼミ)科目を置き、本学の教育理念を学び、多種多様な社会で他者とともに生きるための人間力を滋養しつつ、本学の学びへの適応を図り、基本的学習スキルの修得と、将来に向けての学びの計画づくりに取り組む初年次教育を行う。
- ・「共通教養」には、3 つの教育理念を人文科学、社会科学、自然科学の分野に応用発展させた「キリスト教と考え方」「園芸と生活」「平和と社会」の 3 つの領域からなる教養基礎科目群を設ける。
- ・「共通生涯就業力」では、各学年各セメスターにおいて、女性のキャリア形成を自分事としてとらえられるよう、大学での学びの意義、経済や産業など自分たちが生きていく社会の多様な側面を知りながら、ゼミ科目と連動して自分自身の成長段階を確認していく「生涯就業力 STEP 科目」を中心に据える。さらに、社会における生涯就業力の基礎的技能となる「日本語能力」「IT スキル」、また技能や知識の幅を広げ向上させるための科目を設置する。
- ・「共通語学」では、実践的運用能力を身につける英語科目とともに、他文化・異文化に触れ、世界に開かれた広い視野を養うため、英語以外の第2言語科目を置く。英語教育においては、学生一人ひとりの学習進度に応じたコミュニカティブな英語力の育成をはかる。各語学科目は、専門教育、学外体験学習プログラムとの連関を図る。
- 2. 各学科専門分野への導入基礎として、学科の枠を超えて初年次より履修可能な「学部専門導入科目」を設置する。
- 3. 専門的な方法論と知識の修得によって課題発見・改善解決能力を培い、生涯にわたる自律学修能力を獲得するための専門基礎に重点を置いた「学科専門科目」を設置する。
- 4. 現代人として広く世界を理解し、積極的に社会に関わるための視野を広げるよう、他学科にも学科専門科目を開放する。
- 5. 所属する学科での確かな専門基礎の学びを基盤に、自らの関心をさらに他分野・他領域につなぎ拡げ、領域横断的・学際的な視野と知識でより主体的・創造的な卒業研究を可能とするための教育システムとして、全学専門教育課程に「多文化オープンコース」を設置する。これに伴い、3年進級時に、所属の学部・学科の枠を越えて他学部他学科の教員のゼミ(多文化オープンゼミ)を選択することができる。
- 6. 社会生活において必須となる汎用的な能力を育成するために、初年次から卒業年次までの8セメスターすべてに少人数制による演習(ゼミ)を設置する。
- 7. フィールドスタディ(FS)、コミュニティ・サービス・ラーニング(CSL)、海外語 学研修、インターンシップ等、学外での実体験・実践学習を通じて社会の課題を自分 のものとして捉え、考え、発信・行動するための国内外における学外体験学習プログ ラムを正課の「全学専門特殊科目」として設ける。
- 8. 学内・学外ボランティア活動等の課外活動を、社会と実践活動を通してつながる貴重

な実体験学習の機会と位置づけ、積極的な参加を奨励する。

- 9. 本学の学びの各学科カリキュラムの特徴を反映している「日本語教員養成課程(主事)」「園芸療法士」「子育て支援員」については、すべての学部学科学生が取得できる資格とする。
- 10. 本学での学修が段階的に積み重ねられていくよう3年次進級制度を設ける。
- 11. 身につけた知識や技能を統合し、問題に向けた解決方法を粘り強く探究するとともに、 新たな価値の創造につなげていく能力や姿勢を培うために、4年次での卒業論 文・ 卒業制作を全学必修とし、一人ひとりに丁寧な指導を行う。

# <2>人文学部

#### <人文学部カリキュラム・ポリシー>

- 1. 恵泉女学園大学のカリキュラム・ポリシーに基づき、恵泉教育の 3 つの礎である「聖書」「園芸」「国際」を人文学部教育の中心に置きながら、人文学部に特徴的に見られる歴史、文化、言語への理解力を身につけるための教育課程を置く。
- 2. 日本語・日本文化学科は日本語、日本文学・文芸創作、日本文化史の 3 つの領域にわたる基礎的な知識と専門的知識を身につける教育課程をもつ。 英語コミュニケーション学科は英語、および英語圏の言語芸術・文化・社会などを基礎的にも専門的にも学ぶことができる教育課程をもつ。
- 3. 2017 年度より、各学部と各学科間の壁を超えた学びの仕組みを整備し、3 年次から自 学科のゼミだけでなく他学部他学科の教員のゼミを選択可能な教育課程とする。

#### <日本語日本文化学科カリキュラム・ポリシー>

- 1. 主として1・2年次においては、日本語、日本文学・文芸創作、日本文化史の3つの領域にわたる基礎的な知識を身につけるための幅広い教養教育科目を配置する。また、3年次以降には、専門的な深い知識とさまざまな研究方法の修得を元にした、研究能力の養成を中心とした専門教育を行う。
- 2. 日本の文化を世界に発信することを目標として、英語および第二外国語の基礎的な能力を身につける。
- 3. 各学年に配当した少人数の演習科目(ゼミ)を通して、自ら進んで課題を発見し研究する態度と、プレゼンテーションの技法やレポート・論文執筆などの技術を学ぶ。質疑応答に十分な時間をかけることで、自己表現の能力を磨き、また、学外授業やゼミ旅行などを通して、体験的な学びを行う。これらの学びを通して3年次においては、自ら研究課題を選択し、4年次にはこれをもとに適切な方法によって研究を進め、指導教員の個別指導の下にその成果を卒業論文または卒業課題としてまとめる。
- 4. 学生が自ら創作する能力を身につけるために、「文芸創作」や「マンガ・アニメ文化 論」等の科目を設置する。また、「文芸創作」「美術史」のゼミにおいても創作活動 を専門的に行うための技術と方法を学ぶ。

5. 国語科教員養成課程(2018年度入学生まで)および日本語教員養成課程においては、 少人数のクラスにおいて模擬授業を繰り返し行い、知識に偏らない実践的な指導力を 養成する。

# <英語コミュニケーション学科カリキュラム・ポリシー>

- 1. 英語の 4 技能を実践的に学ぶ科目群と二コース科目群 ①英語、および英語圏の言語芸術・文化・社会等に関する専門的知識を学ぶ英語文化コースの科目群 ②英語、および英語教育に関する知識と技能を習得する英語教育コースの科目群、これら両者を配置する。これにより、英語でのコミュニケーションに必要な英語運用能力と教養、および自分とは異なる他者・異文化への理解力と共感力を培う。
- 2. 主として1・2年次において、英語の4技能を実践的に学ぶ科目群を設置し、基礎的な英語力を強化する。
- 3. 1年次~4年次には演習(ゼミ)を配置し、英語を切り口として言語・文化・社会・歴史・教育等の諸側面について深く探求する。その際、情報を読み取り思考した上で自分の考えをまとめ言語で表現する能動的・主体的な言語力活動を重視する。特に3年次には自らの研究課題を選択し、4年次にはこれを深め適切な方法で研究をすすめ、指導教員の個別指導のもとでその成果を卒業論文か卒業課題にまとめる。
- 4. 4 年間を通じ、学科に関連する全ての授業で双方向的な対話やディスカッション、他者と協働する活動も多く取り入れる。これにより、思考力・判断力・表現力や豊かな感性・対話スキルを養うと共に、文化・価値観の多様性に対する寛容性と受容力を培う。
- 5. 上記2の英語の4技能を実践的に学ぶ科目群、および上記3の1年次~4年次の演習 (ゼミ)では、身近な生活あるいは国内外の言語・文化・社会・歴史・教育等の諸側 面について、英語を用いて情報を読み取ったり表現したりする活動を多用する。これ により、英語 や英語圏にとどまらず、国内外の言語・文化・社会等にも視野を広げ関 心を深める。

# <3>人間社会学部

#### <人間社会学部カリキュラム・ポリシー>

- 1. 恵泉女学園大学のカリキュラム・ポリシーに基づき、恵泉教育の 3 つの礎である「聖書」「園芸」「国際」を人間社会学部の中心に置きながら、人間社会学部に特徴的に見られる歴史、文化、園芸学、心理学への理解力を身につけるための教育課程を置く。
- 2. 国際社会学科は国際関係の諸問題および地域研究に力を入れ、グローバル社会において今何を考え、何をなすべきかを積極的に考え、平和、人権、戦争回避のためになすべき課題に向き合うための教育課程をもつ。社会園芸学科は、園芸学と心理学との融合を目指し、自然の中で生きる意味と人間関係の中で生きる意味の二つを同時に考え、「関係存在」の意味の理解を、実践的訓練教育を通して実現する教育課程をもつ。

3. 2017 年度より、各学部と各学科間の壁を超えた学びの仕組みを整備し、3 年次から自 学科のゼミだけでなく他学部他学科の教員のゼミを選択可能な教育課程とする。

# <国際社会学科カリキュラム・ポリシー>

- 1. 様々な社会課題を正しく理解できる基礎力を養うために、1・2 年次対象に配置する基 礎科目の学修を基礎に、3年次以降学生が多様な方向性で専門分野を知識習得できる ように、2 つの国際社会学科コース(「国際関係」「地域研究」)に 3 つの多文化オ ープンコース(「歴史・文化」「メディア社会」「地域貢献」)を加えた 5 つのコー スで系統的に学ぶことができる。この多様な関心と問題意識に応えるべく用意された これらコースにおいて、専門知識の修得に加え、実践的学びができるように語学学習 と体験学習などの科目を1、2年次から取得できるように科目配置する。具体的には、 他者を尊重し理解するための寛容力とコミュニケーション力をつけるために異文化理 解と基本的な言語運用能力が重要であり、その観点から実践的な英語学習に加え、全 学共通に開かれた多様な第二外国語科目(フランス語、ドイツ語、スペイン語、イタ リア語、韓国語、中国語、タイ語、インドネシア語)から選択することができること に加えて、1年次から語学研修などで実践的に学ぶことができる。 また、アジアや欧米など世界各地をフィールドとした多様な体験学習プログラムに 2 年次以降から参加することができ、密度の濃い現地実習と少人数教育によって、主体 的に学修するための動機付けと課題発見から解決までを俯瞰的に把握する理解力を養 うことができるように科目を配置する。
- 2. 人権や平和に対して深い関心を育てるためには、単に知識を外在的に身につけるだけでは十分ではなく、常に現実的課題を意識して、その具体的解決に貢献する方法を模索する中で実践力を伴って育成されなければならない。そのために、3 年次以降は選択したコースに沿った専門科目群を中心とした学修で知識を習得しつつも、多様な体験学習プログラムにも参加できるようにし、現場や実践から離れずに学生一人ひとりが自らの関心や問題意識に照らした主体的な学修、課題の言語化、課題の社会科学的分析ができる力が身につくように科目を配置する。また、国際社会学科の演習科目やアクティブ・ラーニング型授業では、具体的課題を軸に知識と言語と実体験を有機的に組み合わせていく授業とすることで、自己肯定感(セルフイスティーム)を育て、他者への信頼や尊重、積極的な社会参加を促す力を養う。
- 3. 本質的な課題解決には、ものごとの全体的な「つながり」をとらえ、それを構造的に 理解することが重要であることから、卒業論文(あるいは卒業制作)を軸にした学修 を重視する。最終年次に、自らの関心と問題意識を卒業論文(制作)という成果物に 向けて学修を積み重ねていく一方で、多様な切り口から課題解決を探る創造力と構想 力を高めることができるように自由な科目選択を可能とする科目配置とする。

- 1. 1 年次から開講される教養基礎演習 I II (ゼミ)、より専門的で実践的な基盤を形成するための2年ゼミ、さらには卒業研究へと展開する3、4年ゼミをすべて必修で配置し、少人数で学生が主体的に学びあう参加型の授業を行う。また、大学・学部の共通科目による幅広い科目群の履修に加えて、園芸学、心理学に関連する専門基礎科目を1年次から配置し、より目的意識を持った学びを促しつつ、2年次以降の専門科目群へと繋げ、一貫した専門的知的能力の向上を図る。
- 2. 園芸学、心理学という 2 つの異なる専門性を統合するための学科必修科目を配置するとともに、冷静に事態を対象化して適切なデータ収集、分析ができる能力を促進するため、統計手法による分析の考え方を学ぶ。これにより、課題発見と問題解決能力の向上を図る。
- 3. 専門的な基礎知識と情報分析力によって導かれた「人と人との豊かな関係を構築する」うえでの問題提起とその解決に向けた実践力を形成するために、3 年次からはより専門性に重点を置いた5 つの履修コースを配置する【2 つの社会園芸学科コース(「園芸文化」「心理」)および3 つの多文化オープンコース(「歴史・文化」「メディア社会」「地域貢献」)】。また、学内はもとより学外の人々とも積極的に係わり協働して活動する実践的な演習、実習科目を配置する。これらのコースでの学び、演習や実習を通じて、我が事として社会の仕組みを理解するとともに、多様な人々との係わり(コミュニケーション)の中で自らを活かす対人的な態度と能力を身につける。
- 4. 園芸学、心理学あるいはその両方の学問領域の視点に基づき、問題を発見し、その解決に向けて情報を収集・分析し、さらに自らの考えをとりまとめ、社会に対して提案・発信できる力を養成するために、最終課題として卒業論文の執筆を必修とする。

#### <4>人文学研究科

# <人文学研究科カリキュラム・ポリシー>

各コースの専門的な知識と技能の修得が可能となるよう、本研究科は「基礎研究領域」ならびに「専門科目領域」を設けるとともに、より広い視野から言語と文化に関する知識と技能を修得するために「関連研究領域」を設ける。さらに、研究方法と研究技法を修得し、修士論文を完成させるために「研究演習領域」を設けている。

- a) 「日本語教育」コースで学ぶ者に対して、日本語教員としての能力を向上させ、言語としての日本語と日本語教育に関する知識を修得するために、「日本語教育」関連科目群を設ける。また、日本語教育において必要不可欠な日本の文学や文化に関する知識を習得できるように「文化交流論」関連科目群をおく。さらに、レベルの高い学習者のニーズにも対応できる能力を養うことを目的として、本学の留学生を対象とした実習等による実践的な教育を行う。
- b) 「文化交流論」コースで学ぶ者に対して、宗教文化、ジェンダー、マイノリティー等の視点から、異文化の交流と衝突の事例の研究を通じて多様化する現代世界を理解するための「文化交流論」関連科目群を設ける。

#### <5>平和学研究科

<平和学研究科カリキュラム・ポリシー>

各コースの専門的な知識と技能の修得が可能となるよう、本研究科は「基礎研究領域」ならびに「専門科目領域」を設けるとともに、アジア諸地域の現状に関する知識を修得するために「地域研究領域」を、平和学に関する実践的な知識と技能を養成するために「関連研究領域」を設ける。さらに、研究方法と研究技法を修得し、修士論文を完成させるために「研究演習領域」を設けている。

- a) 「国際協力」コースで学ぶ者に対して、「平和構築論」「グローバルガバナンス論」「多民族共生論」「国際社会論」「公的援助論」で実践的な平和構築に関する知識を修得させ、「地域研究領域」で地域的な多様性に関する知識を習得する。国際協力の実践的技能と知識の修得のために「市民社会活動(NGO)論」で理論と技法を、現場で活躍するうえで必要不可欠な高度な実践的技法を身につけるために「関連研究領域」の「平和実践研究 I | 「フィールド調査法 I | 「実践英語研究 | の科目を置く。
- b) 「公共/社会政策」コースで学ぶ者に対して、「ジェンダー論」「国際社会論」「環境と社会」「国際農業論」「公的援助論」でジェンダー、環境、社会政策に関する知識を習得させる。構造的暴力や文化的暴力をなくすために、公助・共助の場での実践的技能と知識の習得のために「市民社会活動(NGO)論」で理論と技法を、現場で活躍するうえで必要不可欠な高度な実践的技法を身につけるために「関連研究領域」の「平和実践研究 II」「フィールド調査法 II」「実践英語研究」の科目を置く。

いずれのカリキュラム・ポリシーにおいても、毎年学生に配布されている「学生生活ハンドブック」「大学院履修ガイド」への記載及び大学公式ウェブサイトにても広く周知・公表がされている(資料 4-3~4-12)。

以上を踏まえ、本学では教育課程の編成・実施方針を定め、公表していると判断できる。

# 点検・評価項目③教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開 設し、教育課程を体系的に編成しているか。

本学の教育課程は学士課程と修士課程からなる。開学以来、学園の建学の精神でもある 共通の学び「聖書」「国際」「園芸」を教育の礎として編成し、学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)に基づいた教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)に従って体系的に編成している。学部の教育課程は、全学部・学科に共通する「共通科目」と、各学部・学科の「専門科目」の課程で編成している。「共通科目」は、専門科目の基礎・導入という位置づけだけではなく、教育目標に沿った本学の教養教育の根幹をなす科目群である(資料 4-12、4-13)。

「共通科目」には全学生の必修である「共通基礎」「共通教養」「共通キャリア」「共通 語学」の4つの区分がある。 「共通基礎」の科目には、本学園の教育理念科目「聖書」「国際」「園芸」に基づいた科目群「恵泉基礎」として、「キリスト教学入門」「平和研究入門」「生活園芸」「生涯就業力 STEP I・II」「教養基礎演習」がある。

「共通教養」の科目には、科目群「キリスト教」「園芸と生活」「平和と社会」として、 人文科学、社会科学、自然科学の全領域に渡った科目が設置されている。

「共通キャリア」の科目には、3 つの科目群「キャリアデザイン」「キャリアスキル A」「キャリアスキルB」があり、職業適応能力を養成し、資格や技術を修得するための科目「生涯就業力 STEPIII・IV・V・VI・VII」「キャリアデザイン」「基礎数理」「情報科学基礎」「日本語能力」がある。

「生涯就業力 STEP」は 2019 年度より全学年を対象としてスタートした新設科目である。 創立当初より恵泉女学園の教育の根幹として女子教育理念を具現化するべく、新しい教育方 針として、女子教育の基盤を作るために「生涯就業力」に特化した必修科目としている。課 程は 4 年間を通して自分の目標を立てながら成長を確認していく時間とし、それぞれの課程 で下記の目的を設けている(資料 4-14)。

- 生涯就業力 STEP I・II は 1 年次に置かれ、「自分との出会い」として恵泉で学ぶ意味、自分の人生を考えるスタート・自律と自立、暮らしを考える
- 生涯就業力 STEPⅢ・Ⅳは 2 年次に置かれ、「他者との出会い」として他者と学び、 分かち合う力をつける、自信を持って学び、学んだことを生かす
- 生涯就業力 STEPV・VIは 3 年次に置かれ、「社会・世の中との出会い」として自分の良さを知り、相手に伝える、社会を知り、仕事選びの軸を定める
- 生涯就業力 STEPVIIは 4 年次に置かれ、「自分に立ち返る」として自分を見つめなお し、自分の言葉で語る

「共通語学」は学士課程教育の基礎である言語を学ぶ科目区分であり、グローバル社会に通用する第二言語の習得を目的とする「英語と日本語」「語学 A」「語学 B」で構成し、段階的に履修できるよう設計している。「語学 A」「語学 B」は、ドイツ語、フランス語、イタリア語、スペイン語、中国語、韓国語、タイ語、インドネシア語、日本語(留学生)の 9 か国語を開講している。

「専門科目」には「学部専門基礎(多文化導入)」と「学科専門教育」の科目区分がある。「学部専門基礎(多文化導入)」は 3 年次からの各専門分野の基礎知識を学ぶための科目で構成しており、人文学部・人間社会学部に共通する専門科目を配置している。「専門教育」は学科の専門教育科目で、人文学部、人間社会学部の両学部とも演習を各学年に配置している。科目群として 2 年次に「専門基礎」「ゼミ A」、3 年次に「専門応用」「専門ゼミ B」、4 年次に「専門ゼミ C」「卒業課題・論文」を配置している。両学部のすべての学科を通じて、各学年の必修科目である「演習」を専門教育の要として置き、課題発見・解決能力を育む自

律的学習能力を育成し、その周りに2年次、3年次の専門科目を体系的に配置し、専門的知識の修得を可能にしている。「専門全域」科目群は全学共通の専門科目でNGOの活動現場やフィールドトリップ等、学外での体験学習を主とした「フィールドスタディ(FS)」「コミュニティ・サービス・ラーニング(CSL)」などがある。

本学の教育課程は、1年次の履修では教育理念の徹底、導入教育実施等の理由で必修科目が多い。2年次での各学科における専門分野の基礎を中心とする履修を経て、3年次からは自身で専門とするコースを選択し、学科の専門分野だけでなく、多文化の科目を履修することができる。3年次以降学生が多様な方向性で専門分野を知識習得できるように、自身が所属する学科の専門応用コースと3つの多文化オープンコース(「歴史・文化」「メディア社会」「地域貢献」)を加えた5つのコースから系統的に学ぶことができる。専門分野の学びを深めるため、コースごとの選択必修科目を定め、開講科目表及び履修科目案内図で提示している。専門教育は選択必修が多いため自由度が高く、各学年必修の「演習」で学科の専門性を確保している。

そのほか、共通科目、他学科科目を含む専門科目、いずれの区分からでも自由に選択できる自由選択科目区分を設け、学科や専門を超えた有機的な学修の選択を可能にしている。

全学で学士課程の修了として、卒業論文・卒業制作、文芸創作もしくは卒業課題を必修と しており、系統的な学修による知識の修得と自律的学習態度が身につく。

そのほか、資格取得の課程として、教職課程(国語・英語) (2018 年度入学生まで)と日本語教員養成課程(主専攻・副専攻)を設置している。

また、この教育課程に基づいて、大学実務教育協会認定の生活園芸士、国際ボランティア 実務士の資格を取得できるようになっている。

教育体系の適切性について、共通科目については、科目担当者会の報告等により教務委員会が把握し、検証している。全体の教育体系については、将来構想委員会や改革本部で検証を行い、改革につなげてきた。

大学院は、高度な知識、理論を学ぶコースワークである研究科目(講義科目)と、高度な研究方法・技法を習得するリサーチワーク科目を置いている。また、両研究科で相互履修の可能な科目を設定している。

# <1>人文学部

人文学部の教育課程は、2 学科ともに、1, 2 年次は共通科目として、本学園の教育理念科目「聖書」「国際」「園芸」に基づいた科目群「共通基礎」及び人文科学、社会科学、自然科学の全領域に渡った科目を配置した科目群「共通教養」、職業適応能力を養成し、資格や技術を修得するための科目群「共通キャリア」、グローバル社会に通用する第二言語の習得を目的とする科目群「共通語学」に加え、専門科目としても、各専門分野の基礎知識を学ぶための科目群「学部専門基礎(多文化導入)」を配置している。2 年次には学科専門の基礎を学ぶ「学科専門ゼミ科目」と「専門基礎科目」、3・4 年次に「学科専門ゼミ科目」と「学科

専門応用科目」、及び「卒業論文」等の科目を配置している。

また、教職課程(国語・英語) (2018 年度入学生まで)と日本語教員養成課程(主専攻・副専攻)を設置している。教職課程(国語)を日本語日本文化学科、教職課程(英語)を英語コミュニケーション学科に配置し、日本語教員養成課程については、主専攻は、学科の特性から日本語日本文化学科のみの課程とし、副専攻は全学部・全学科で履修可能としている。日本語教員養成課程は、2021 年度入学生より全学部学科主専攻のみ配置している。

各学科の教育課程の特徴は次のとおりである。

# <日本語日本文化学科>

日本語日本文化学科の専門コースは「日本語・日本語教育コース」「日本文学・文化コース」が配置され、「日本語・日本語教育コース」では言語としての特性を深く理解し、日本語のエキスパートになる、「日本文学・文化コース」では世界文学における日本文学を考察し言語表現に関する教養を身につけることを目的としている。学科専門基礎科目では「日本語」「日本文学」「古典文学」「近現代文学」「文芸創作」等を学び、3年次の専門応用科目群へと展開することによって、導入から応用へ段階を踏んで学ぶことができるカリキュラム編成となっている。

これに各学年のゼミ科目が対応することによって、1・2 年次において日本語・日本文学分野の幅広い知識と教養を身につけるとともに、3・4 年次において各自が選択した領域の専門性を身につけることが可能になっている。

### <英語コミュニケーション学科>

英語コミュニケーション学科の専門コースは「英語教育コース」「英語文化コース」が配置され、「英語教育コース」では「英語」を活かして、さまざまな教育の知識・技術を習得する、「英語文化コース」では豊かな英語圏文化を文学を通して理解し、多文化コミュニケーション能力も養うことを目的としている。学科専門基礎科目では、英語コミュニケーション総合力の向上と学科の専門領域である「コミュニケーション実践」「英文法」「英・米文学」「比較文化論」「児童英語教育実践」等を学び、3年次以降の「学科専門応用科目」、及びゼミ科目を通しての専門的学びの深化に有機的につながるよう教育課程を編成している。

# <3>人間社会学部

人間社会学部の教育課程は、人文学部の教育課程と同様に 2 学科ともに、1, 2 年次は共通科目として、本学園の教育理念科目「聖書」「国際」「園芸」に基づいた科目群「共通基礎」及び人文科学、社会科学、自然科学の全領域に渡った科目を配置した科目群「共通教養」、職業適応能力を養成し、資格や技術を修得するための科目群「共通キャリア」、グローバル社会に通用する第二言語の習得を目的とする科目群「共通語学」に加え、専門科目としても、各専門分野の基礎知識を学ぶための科目群「学部専門基礎(多文化導入)」を配置している。2 年次には学科専門の基礎を学ぶ「学科専門ゼミ科目」と「専門基礎科目」、3・4 年次に

「学科専門ゼミ科目」と「学科専門応用科目」、及び「卒業論文」等の科目を配置している。

#### <国際社会学科>

国際社会学科の専門コースは「国際関係コース」と「地域研究コース」が配置され、「国際関係コース」では現代社会や世界の課題を知り平和のあり方を追究する、「地域研究コース」ではアジア諸国の社会を理解し現場で活躍する力を身につけることを目的としている。学科専門基礎科目は、国際社会科学の基礎となる「国際政治学」「国際経済論」、アジアの国際問題を中心に取り上げた「アジア社会論」「近隣アジア政治学」等を配置している。3年次以降は、より実践的な応用科目「国際ボランティア論」を中心とした複数の国や地域に特化した科目や、現地で活躍するための知識や技術を修得できるようなカリキュラムとなっている。

### <社会園芸学科>

社会園芸学科の専門コースは、「園芸文化コース」と「心理コース」が配置され、「園芸文化コース」では園芸の知識・技術を習得し人を育む環境の構築を探究する、「心理コース」では心理学の考え方と扱い方を学び豊かな人間関係の構築をめざすことを目的としている。 学科専門基礎科目に学科専門の必修科目として「社会園芸論」「心理学基礎」を配置し、学科専門応用科目では園芸文化分野と心理分野、共通分野の中から専門応用へ展開ができるように科目を置いている。園芸療法士を目指す学生のための「園芸療法基礎」等の科目を設けている。

# <4>人文学研究科

人文学研究科は方針に基づき、2 つのコースである「日本語教育コース」「文化交流論コース」の領域で教育課程を編成している。それぞれがコースワークとしての基礎研究領域、専門研究領域、関連研究領域の講義科目と、リサーチワークとして修士論文指導のための研究演習領域を設けている。

基礎研究領域(4単位)と専門研究領域(12単位)、関連研究領域(6単位)、研究演習領域(8単位)で科目の編成をしている。基礎研究領域と専門研究領域、関連研究領域の分野はそれぞれ選択必修、研究演習領域については必修である。

#### <5>平和学研究科

平和学研究科は方針に基づき、2 つのコースである「国際協力コース」「公共/社会政策コース」の専門領域と共通「実践英語」で教育課程を編成している。それぞれがコースワークとしての基礎研究領域、専門研究領域、地域研究領域の講義科目と、実体験型グループリサーチワークとしての、関連研究領域、個別リサーチワークとして修士論文指導のための研究演習領域を設けている。

基礎研究領域(4単位)と専門研究領域(12単位)、関連研究領域(6単位)、研究演習領

域(8単位)で科目の編成をしている。基礎研究領域と専門研究領域、関連研究領域の分野はそれぞれ選択必修、研究演習領域については必修である。

# <u>点検・評価項目④学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じている</u>か。

# <1>大学全体

各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置として、履修登録単位数上限緩和について大学設置基準第 27 条の 2 に基づき定め、前学期に 10 単位以上履修登録を行い、成績が GPA3.0 以上の学生は、翌学期に 26 単位まで履修登録が可能としている (資料 4-12 P4-6)。

授業及び授業時間外に必要な学生の学習を活性化し効果的な教育を行うための工夫等として学食ラーニングコモンズの活用を図っている。学生食堂の一角に、机と椅子を配置し、自由に使用できる書籍や文具、延長コードを設置している。授業のない時間帯や昼休憩時に、教員が毎日交代でその場に常駐し、学生からの質問や相談に応じている。ゼミ担当でもなく、学年担任でもない、気軽に相談できる場所であり、教員が担っていることは、学生生活と学修の両面から支援を行え、退学ゼロの取組に功を奏しているといえる。ラーニングコモンズの活用については、FD 研修会で情報の共有を行っている(資料 4-15)。

オフィスアワーとして、学習上の相談などの学生訪問を受けるために教員が研究室を開放する日程をつくり、公開している。非常勤講師は個別の研究室を持っていないため、担当の授業前後の時間をオフィスアワーとしている(資料 4-16)。

2016 年度より Global Challenge Program(GCP)として、英語を駆使して世界の人々と円滑にコミュニケーションをとり、国際社会と深く関わることができる英語力を身につけるための選抜プログラムがあり、多様な活動を通して、英語を使いこなす力を段階的に養うことを目的としている。選抜方法は入学時に行われるプレスメントテストとアンケート、面接によって選抜される。入学者の 3 割程度が選抜され、必修科目の英語 I  $\sim$ IVで履修することになる。在学中に必ず一回は海外研修に参加することを勧めており、最終的には TOEIC800 点相当の英語力を身につけることを目標としている (資料 4-17)。

一部の科目では学生の主体的参加を促すためにグループワークや実践実習、実体験学習によるアクティブ・ラーニングを導入している。例えば、FS や CSL を筆頭にした実体験学習や日本語日本文化学科の「マンガ・アニメ文化論」では実際に作品制作の演習を行い、表現力や批判的思考力を養っている。社会園芸学科の「カラーコーディネート」では、画像を見せながら、講義をするだけでなく、色紙を使う実習やグループワークでの分析作業、毎回の授業後にトレーニングシートを配付し、実作業を行うことによって修得させることを意図している。

2020 年度はコロナ禍に対応するため ZOOM、Classroom を使用したオンライン授業展開をメインに行った。その結果、授業アンケートからもわかる通り、学生の授業出席率が向上した。

シラバスに関しては 15 回の授業計画・形態、身につく力、成績評価方法、実務経験との関連、オフィスアワー等を記入するよう「教員ハンドブック」を通じて周知している。学生に対しては初回授業時に授業計画を提示し、シラバスに基づいて授業を展開することを確認している。「身につく力」はカリキュラム全体の目標(ディプロマ・ポリシー)の中での位置づけとその整合性を明示するために、前述の「恵泉での 4 年間で身につけたい力」の能力・態度の要素 20 項目から、授業での学生が達成した際に身につくと思われる力と連関させ、授業アンケートにて自己評価を記入させている。シラバス通りの授業を行っているかどうかは、毎学期末の授業評価アンケート内に「この授業の内容は、全体を通してシラバスどおりでした」の質問項目を設けることで整合性を検証している(資料 4-13)。

留学、フィールドスタディ、地域活動など総プログラム数 110 に及ぶ豊富な実体験学習を用意しており、知識だけでは身につかない多様な経験を得ることができる。2018 年度に学術締結した韓国梨花女子大学との協定をもとに、2019 年度に教育交流プログラムを韓国、日本において 2 回実施。これを足場に「生涯就業力」をグローバルな視点で世界・アジア各地にも広げることで、国際的な教育に注力してきた本学の特性を生かしている (資料 4-18)。

## <2>学士課程

授業形態に配慮した 1 授業あたりの学生数について、教務委員会でゼミの定員を 15 名前後にすることを取り決め、学年によって必要な教員数を配置している。履修登録後に教務課・教務委員会で履修登録者 4 名以下及び 100 名以上の科目について確認し、4 名以下の科目については開講するかしないかの判断を行い、100 名以上の科目については必要に応じて人数調整を行っている。また、2020 年度のコロナ禍の対応として、対面で行う授業については、各教室の規模に合わせて最大収容人数から 60~70%の割合で教室定員を設定した。

適切な履修指導の実施について、履修登録ガイダンスを実施し履修における説明や注意点等を伝えている。とくに 1・2 年生については、StepI~IV の各授業学期末に教務ガイダンスの回を設け、教務課及び各学科教員によって、3 年次進級時の専門コース選択に至るまでの学生の段階的・体系的な履修と学びを指導している。形式は対面が基本だが、コロナ禍の対応としてオンラインやオンデマンド動画の配信等、状況に合わせて開催している。また個別対応として、全学年各学期履修登録前には、各ゼミ教員による「履修前個別面談」(3 月、9 月)を実施し、学生一人ひとりの学修を指導・支援している。

2020 年度教務委員会において、退学抑止対策強化の一環として、従来行われてきたアカデミック・アドバイザー、学年担任及び(奨学金利用学生を対象にした)学生委員による成績不振者面接に加えて、2021 年度より前学期の成績不振者(主に奨学金を利用していない学生)について、教務委員による成績不振者面接を実施することを決定した。面接対象者の基準は教務委員会で決定しており、2020年度の基準では①前学期の取得単位が10単位未満、②前学期のGPAが1.0未満、③1年生:春学期10単位未満、2年生:春学期終了時24単位未満、3年生:春学期終了時64単位未満としている。

## <3>修士課程

定期的に開かれる研究科委員会を通して、また、必要に応じて両研究科の合同会議を通して、教育内容、方法、成果の検証を行っている。

また、大学院 FD として、全学的に実施している FD 研修会に参加するほかに、研究科委員会にて随時、研究指導方法についての情報交換を行うとともに大学院担当教員としての資質向上に向けて議論・研鑽している。さらに、研究科ごとに全教員が出席する修士論文中間発表会は、教育研究指導の進捗状況を確認して指導成果を検証する機会となっている。

## 点検・評価項目⑤成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

# <1>大学全体

単位制度については大学設置基準第 21 条に基づき、学則において、成績の評価、単位及び単位の授与について定めている (資料 4-19)。各授業科目の単位は大学設置基準に則り授業科目の形態・内容を考慮して定めている。成績評価基準及び単位の基準については、教員には「教員ハンドブック」や教務関連事項説明会等で、学生には「学生生活ハンドブック」や履修ガイダンス等で周知している (資料 4-12、4-20)。本学の成績評価は AA (評点 100~90点)、A (評点 89~80点)、B (評点 79~70点)、C (評点 69~60点)の4段階が合格、F (評点 59点以下)が不合格となっている。このほかに認定科目はPとして単位認定される。成績評価は、シラバスに各到達目標に対応した評価方法(試験、レポート、リアクションペーパー、プレゼンテーション、授業への参加度等)とその評価割合を数値化(点数または%等)して明示しており、各教員はそれに従い採点した素点をもとに評価している。複数教員が同一科目を担当する場合、とくに共通必修科目においては、成績評価のための会議を開き、科目内の成績評価の均質化を図っている。シラバス作成時に、教務課より評価軸を同じにするよう担当教員へ伝え、シラバス作成後については教務課で内容を確認し、教務委員会で審議している。

卒業要件の明示について、大学設置基準第 32 条に基づき、学則・学位規則に定めている (資料 4-19、4-21 P13-16)。学部の学位授与の要件については、本学に 4 年以上在籍し、卒業所要単位 124 単位以上を修得した者としている。周知については学生生活ハンドブック内への掲載、及び履修ガイダンスにおける説明、アカデミック・アドバイザーからゼミの面談時に学生を指導する中で伝えている。

また、2001 年度よりセメスター制導入にあわせて成績評価指標として GPA 制度を取り入れている。通常は1セメスターに20単位までの履修上限が設けられているが、成績優秀な学生にはGPA 基準により履修上限解除を認めている。また、留学・研修等の参加選考基準としても活用している。こうした状況も踏まえ、教員は適切、厳正な成績評価に努めていると言える。なお、学生は、成績評価が自己評価と異なる場合、教員に直接あるいは教務課を通じて質問できる。成績変更が生じた場合は、担当教員から成績変更願が提出され、教務委員会

で審議することとなっている。既修得単位等の扱いについては、大学設置基準第 30 条に基づき、3 年次編入生が入学する前に大学、専門職大学又は短期大学において履修した授業科目について修得した単位を一括で 62 単位認定している。 学生が海外留学等で修得した単位については、教務委員会に成績証明書、シラバス及びその翻訳、授業参加内容を資料として提出し、審議され認定をおこなう。1 セメスターの場合はゼミを除いて 8 単位を認定、2 セメスターの場合は 16 単位を上限に認定している。留学期間中の演習(ゼミ)については、指導教員による遠隔指導を行い成績評価及び単位認定している。検定・資格取得による単位認定は、資格取得等の根拠資料に基づき、教務委員長が行っている。

## <2>人文学部

成績評価、単位認定及び学位授与については、学部の別なく行っているため、<1>大学全体の記述と同じである。

## <3>人間社会学部

成績評価、単位認定及び学位授与については、学部の別なく行っているため、<1>大学全体の記述と同じである。

## <4>人文学研究科

学部同様、成績評価は AA(評点 100~90 点)、A(評点 89~80 点)、B(評点 79~70 点)、C(評点 69~60 点)の 4 段階が合格、F(評点 59 点以下)が不合格となっている。このほかに認定科目は P として単位認定される。成績評価は、シラバスに各到達目標に対応した評価方法(試験、レポート、リアクションペーパー、プレゼンテーション、授業への参加度等)とその評価割合を数値化(点数または%等)して明示しており、各教員はそれに従い採点した素点をもとに評価している。また、成績評価は GPA として数値化され、履修登録の上限(15 単位)解除や奨学金支給等の判断材料として利用されている。既修得単位の認定については、大学院設置基準第 30 条に基づき、他大学院等において取得した単位を含めて 10 単位までと定め、教育研究上有益である場合、他大学院・研究機関等の履修を認めることができるとしている。単位認定にあたっては、当該大学院の課程や科目内容がわかるシラバスと成績証明書を資料として提出し、研究科委員会で審議、認定することとなっている。

また、修士論文についての評価基準は以下のとおりに定めており、大学公式ウェブサイト・大学院履修ガイドにも明示し、公表している。

## 【修士論文の評価基準】

修士論文の審査においては、以下の項目に基づいて、主査及び副査の 2 名以上の教員が評価を行うものとする。

- ・ 論文題目・研究課題の明確さ
- ・ 主題についての学術上の創意工夫
- ・ 資料の取り扱いの適切さ

- ・ 先行研究の十分な検討、批判的視点
- ・ 研究方法及び論旨の一貫性
- ・ 考察・文責の妥当性
- ・ 表現・表記法の適切さ
- ・ 構成の体系性
- ・ 学術上及び社会的意義

主査・副査による修士論文口述試験終了後の合同研究科委員会において、成績評価および 学位授与の可否を厳格に審議し、決定したのちに教授会へ報告を行っている。この手続きは 適切に行われている。

## <5>平和学研究科

人文学研究科と同様の成績評価、単位認定及び学位授与等を行っている。

## 点検・評価項目⑥学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

卒業論文の審査基準について、2019 年度よりルーブリック評価制度を導入し、評価基(規) 準の明確化と評価の公平性を担保している。口述試験においてはゼミ担当教員である主査と 担当ではない副査の2名体制で評価を行っている。毎年、5月に教員と4年生を対象に「卒論 コモン・ルーブリック評価観点表」を配付し、評価基準を明確にするとともに公平性、透明 性に努めている(資料4-22)。

学修成果を把握・評価するための手法として行っているのが以下である。

- 授業評価アンケート
- 授業中間アンケート
- 学年末アンケート(1年次・3年次)
- PROG (1年次・3年次)
- 卒業生アンケート

「授業評価アンケート」は FD・SD 委員会主導で実施し、各授業における学生の理解度を 測るものとして効果検証を図ってきたが、2016 年度の FD・SD 委員会では、その質問項目・ フィードバックの方法などについて、改善・検討を行ってきた。

授業期間中に可能な環境改善を行うために「授業中間アンケート」を毎学期 5 回目前後で行い、今受けている授業においての環境や教員の姿勢等について、直接的に学生からの意見や要望を反映できるようにし、スピード感を持った対応、関係性構築にも努めている。

1年生~3年生には「学年末アンケート」を年度末に実施し、授業における学生の達成度感覚を把握し、その年度の行事、カリキュラム等が学生に与えた影響を評価している。

「PROG」は専攻・専門に関わらず、社会で求められる汎用的な能力・態度・志向=ジェネ

リックスキルを測定するもので、前述の恵泉での 4 年間で身につけたい力と連動させた項目について、1 年次と 3 年次における能力を測定することで、学修成果を可視化することと併せて同一学生の成長や課題点を把握し、アカデミック・アドバイザーとの面談等での活用を図っている。

2015 年度からは、「卒業生アンケート」においても教育体系の適切性について確認、検証を行っている。卒業が決定した学生を対象に 4 年間の満足度と身についた力を評価してもらい、大学が取り組むべき課題や拡充させていくべき施策・取り組みを把握している(資料 4-23)。

# 点検・評価項目⑦教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

教育課程及びその内容、方法等の適切性については教務委員会が中心となり、実施・運営を行っている。点検及び評価については主に学長室が責任主体となって統督し、さらに自己点検評価委員会及び大学経営企画会議で定期的な点検・評価が行われている。最終的に教授会で諮問されたうえで決定される。

カリキュラム単位、授業単位で学修成果や教育課程の評価を判断する項目として、前述の学生による授業評価アンケートを、2000 年度から全学(学部・大学院)を対象に年 1 回実施し、2008 年度からは学期ごとに実施している。2015 年度も同様に、春学期・秋学期ともに、FD・SD 委員会と 2014 年度から設置された IR 推進室との連携により全科目で実施した。集計後の活用については、各教員に担当科目の結果をフィードバックし、授業改善に役立てたかどうかを確認するアンケートを実施している。2015 年度から授業外学習時間を質問項目に加え、実態を把握するようにした。しかし、アンケートの結果をもとにどのように改善するかについては教員に任せられており、組織的に実態を把握し改善を図ることができていなかったため、2015 年度春学期終了時には、前述の授業改善チームの主導で、アクティブ・ラーニング等各授業における授業方法の実施状況を把握すべく、専任教員の全担当科目において、教員と学生双方によるアンケート調査を実施し、その後の授業改善への方策につなげている。

教育内容・方法等の改善については、大学全体で FD・SD 委員会を中心に組織的取り組みを行っている。教務委員会によって授業内容及び方法のあるべき方向性が検討され、FD・SD 委員会の企画運営を検討したうえで、新しい教授法やシラバスの検討等、多面的に授業内容・方法の改善に取り組んでいる。FD・SD 委員会で取り組んだ内容は、教務委員会等の関連する委員会において改善事項の実施方法を検討し、教育課程及び教育内容・方法に反映するよう全教員に促され、教務関連事項説明会において非常勤講師を含めた教員と職員で共有している。FD・SD 委員会が主導した一連の活動は、授業改善に向けた意識改革、目標の共有と実践において導入的役割を果たしており、教育力向上の基盤整備という点で機能している。

大学院では、定期的に学生ヒアリング等を行い、その検証結果を長期履修制度の導入や両研究科間での相互履修可能科目の設置などの学習・研究環境の改善につなげてきている。ま

た研究科委員会では、小規模の研究科ならではの各学生に適した個別指導、成果の協議を随時行っている。さらに修士課程修了が決定した院生を対象に毎年「修了時アンケート」を実施しており、本学大学院での学修・研究の満足度を評価してもらい、大学院の教育課程の適切性について検証を行うとともに、大学院が取り組むべき課題や発展方策の把握・検討に繋げている。

## <2>人文学部

教育成果の検証及び教育課程や教育内容・方法の改善については、学部の別なく行っているため、<1>大学全体の記述と同じである。

## <3>人間社会学部

教育成果の検証及び教育課程や教育内容・方法の改善については、学部の別なく行っているため、<1>大学全体の記述と同じである。

# <4>人文学研究科

定期的に開かれる研究科委員会を通して、教育内容、方法、成果の検証を行っている。とくに、毎年5月・9月の研究科委員会において、18年度より導入した「研究指導計画書」及びその進捗状況の共有を通して、本研究科における各指導教員の教育内容、方法、成果についての情報交換・検証を行い、本研究科の指導教員ならびにその指導体制の改善・向上に向けて議論・研鑽している。

また大学院 FD として、全学的に実施している FD 研修会に参加するほかに、年 2 回の修士 1・2 年各年次の修士論文公開中間発表会は、院生の修論研究の進捗状況の確認のみならず 教員の教育研究指導の成果をも確認・検証する場として、院生も交えた教育研究成果の相互 的な検証による大学院教育の質向上のための機会(大学院 FD の一環)となっている。

### <5>平和学研究科

人文学研究科同様、定期的に開かれる研究科委員会を通して、教育内容、方法、成果の検証を行っている。

また、大学院 FD として、全学的に実施している FD 研修会に参加するほかに、研究科委員会にて随時、研究指導方法についての情報交換を行うとともに大学院担当教員としての資質向上に向けて議論・研鑽している。さらに、研究科ごとに全教員が出席する修士論文中間発表会は、教育研究指導の進捗状況を確認して指導成果を検証する機会となっている。

#### (2) 長所・特色

シラバスに明確な到達目標及び「恵泉での 4 年間で身につけたい力」の記載項目を設ける ことで、授業単位でカリキュラム全体の目標であるディプロマ・ポリシーとの関連性が分か るようになっている。2020 年度秋学期の授業評価アンケートにおける「この授業の内容は、 全体を通してシラバスどおりでした」の質問項目に対して 5 段階で「5:そう思う」と「4: どちらかというとそう思う」と回答した学生の割合が 94%であることからも、授業単位での 教育方針・教育課程の明示として効果がでていると言える。

2020 年度学年末アンケート結果より、共通教育・専門教育について「少人数教育が充実している」の質問項目に対して、5段階で「5:かなりあてはまる」と「4:ややあてはまる」と回答した学生の割合が 85%以上と高い割合を示している。これは全学年必修のゼミを小規模で行う方針とアカデミック・アドバイザーによる指導の取り組みが機能し、オンライン授業環境下であっても学生一人ひとりに適切に対応ができていると言える。

## (3) 問題点

どの授業科目が、学位取得に必要で、どのような知識、能力、資質などの修得と結びついているのかを示す「カリキュラムマップ」及び学生が系統立てて履修できるような指標となる「カリキュラムツリー」はまだ整備されておらず、教務委員会が核となり各学科で継続審議中である。そのため、全学的な学位授与方針と学部・研究科に置ける方針が連関し、一貫性が保たれているかという観点において、カリキュラム自体がどのディプロマ・ポリシーに該当し、学部全体及び学科それぞれの最終的な学位修得目標に対して整合しているかを図る手段がない。今後は教務委員会で早急に検討し、学内全体への共有を図ったうえで、然るべき対応手段について議論していく必要性がある。

各授業評価アンケートについて、各教員に担当科目ごとの評価をフィードバックし、授業 改善に役立てたか確認するアンケートを実施しているが、改善するかどうかを対象の教員に 任せており、全学的にアセスメントに繋がるような運用に至っていなかった。そのことを受 け、授業相互見学で、教員同士でレポートを共有しあい、改善、学び、気付き等に繋げよう としているが、非常勤講師の参加率や異存の声も多少ながら挙がっていることから、抜本的 な改革には繋がっていない。

卒業生及び就職先へのアンケートは実施できかねており、卒業後における本学で身に付けた能力や素養が実際に社会で役に立ち、通用することができるかの出口ニーズ把握やディプロマ・ポリシーとの連関性について検討する材料としても評価することができていない。

## (4) 全体のまとめ

2017 年認証評価で頂いた指摘を中心に、学長室の指揮のもと全学で対応を確認、見直しが行われた。特に内部質保証に大きくかかわる学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針について改善を行い、その中でも一番の転機となったのが生涯就業力カリキュラムの始動である。女子大学の教育理念として、その中核に「生涯就業力」を掲げてきたが大学設立から 30年余りがたち、2016年に大日向学長が就任して4年、ようやく本格的にカリキュラムという形で具現化することができた。「生涯就業力STEP」はその要とも言える科目であり、全学必修としていることからも基礎教育の根幹として、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーとの関連性を図っていくことが求められる。まずは、実績を積んでいくことが重要で

あり、その方針については授業評価アンケート等のツールから得られた成果を有機的に分析 し、研鑽・改善していけるように全教職員で対応していくことがこれからの課題である。

## (5) 根拠資料

- 4-1 恵泉女学園大学に対する大学評価 (2017 年度認証評価) 結果 (https://www.keisen.ac.jp/about/activity/assessment/pdf/assessment2017.pdf)
- 4-2 恵泉女学園大学改善報告書(評価申請年度 2017 年度)
- 4-3 大学公式ウェブサイト「ディプロマ・ポリシー」 (https://www.keisen.ac.jp/about/split/)
- 4-4 大学公式ウェブサイト「人文学部 3 つのポリシー」 (https://www.keisen.ac.jp/faculty/humanties2017/policy/)
- 4-5 大学公式ウェブサイト「日本語・日本文化学科 3 つのポリシー」 (https://www.keisen.ac.jp/faculty/humanties2017/japanese/policy/)
- 4-6 大学公式ウェブサイト「英語コミュニケーション学科 3 つのポリシー」 (https://www.keisen.ac.jp/faculty/humanties2017/english/policy/)
- 4-7 大学公式ウェブサイト「人間社会学部 3 つのポリシー」 (https://www.keisen.ac.jp/faculty/human2017/policy/)
- 4-8 大学公式ウェブサイト「国際社会学科 3 つのポリシー」
  (https://www.keisen.ac.jp/faculty/human2017/international/policy/)
- 4-9 大学公式ウェブサイト「社会園芸学科 3 つのポリシー」 (https://www.keisen.ac.jp/faculty/human2017/horticulture/policy/)
- 4-10 大学公式ウェブサイト「人文学研究科 3 つのポリシー」 (https://www.keisen.ac.jp/faculty/graduate/human/policy/)
- 4-11 大学公式ウェブサイト「平和学研究科 3 つのポリシー」 (https://www.keisen.ac.jp/faculty/graduate/peace/policy/)
- 4-12 学生生活ハンドブック 2020 (https://www.keisen.ac.jp/campuslife/handbook/)
- 4-13 恵泉女学園大学シラバス 2020 (http://atk.keisen.ac.jp/syllabus/index.php?year=2020&new\_old=1)
- 4-14 大学公式ウェブサイト「学長の部屋ブログ(2019/6/24)生涯就業力 STEP」 (https://www.keisen.ac.jp/blog/president/2019/06/step.html)
- 4-15 大学公式ウェブサイト「学食ラーニングコモンズ・学習支援コーナー」 (https://www.keisen.ac.jp/campuslife/support/learning/)
- 4-16 大学公式ウェブサイト「学年担任制度・アドバイザー制度・オフィスアワー」 (https://www.keisen.ac.jp/campuslife/support/adviser/)
- 4-17 大学公式ウェブサイト「Global Challenge Program」

(https://www.keisen.ac.jp/international/gcp/)

4-18 大学公式ウェブサイト「国際交流」

(keisen.ac.jp/international/)

4-19 恵泉女学園大学学則

(https://www.keisen.ac.jp/about/pdf/regulation2021\_3.pdf)

- 4-20 教員ハンドブック 2020
- 4-21 恵泉女学園大学学位規則

(https://www.keisen.ac.jp/campuslife/pdf/handbook\_13.pdf?210326)

- 4-22 卒論コモン・ルーブリック評価観点表 2020
- 4-23 大学公式ウェブサイト「学生アンケート(卒業生・在学生)」

(https://www.keisen.ac.jp/about/activity/questionnaire/)

# 第5章 学生の受け入れ

## (1) 現状説明

# 点検・評価項目①学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

## <1>大学全体

学生の受け入れ方針として、アドミッション・ポリシーを定め、大学公式ウェブサイト、入試要項で公表している(資料 5-1)。

2020年度(2021年度入試)においては以下のように定め、公表している。

「恵泉女学園大学は、本学の教育理念に共感し、本学での学びに高い意欲と目的意識を持つ、次のような学生を、年齢・国籍を問わず幅広く求めます。」 (資料 5-2、5-3)。

それに加えて、今後学生が「生涯就業力」を身につけ磨いていくために、具体的にどのような大学にしていくか、どのような卒業生を輩出していくか、どのような教育をしていくか、どのような入学者を求めていくのかを受験生に明確にしていくために、入試区分別アドミッション・ポリシーについても明文化し、入試要項、Admission Guide に明記し広く周知徹底を行っている(資料 5-4)。

入学者選抜においては、受験生が身につけた能力を幅広く評価するために、入学試験別 ごとにどのように測定し、判定するかを大学公式ウェブサイトに公表している。

本学学士課程入学にあたり、習得しておくべき知識等の内容・水準については、学校教育法第90条の定めに合致した入学資格を入試要項に記載して明示している。

また、大学院についても学校教育法第 102 条に定める要件を入試要項に記載して明示している (資料 5-5)。

障がいのある学生の受け入れについては可能な限り配慮し、積極的に受け入れている。 入学試験については、大学入学共通テストと同様の基準や手続き方法で実施しており、入 学後の学修に際しての配慮は、個別相談で状況を把握し対応している。なお、受け入れに あたっては特別な配慮の必要性の有無の確認のために、事前の申し出を促しており、入試 要項で公表している (資料 5-2 p.22)。

# <2>人文学部

人文学部のアドミッション・ポリシーを以下のように定め、大学公式ウェブサイトで公表している。

- 1. 言語を軸に文化圏をとらえ、文学・歴史・文化・芸術に広く関心を持っている学生
- 2. 日本語および英語の基礎的な知識を習得している学生
- 3. 視野を広げることに積極的で、主体的に学ぶ意欲を持つ学生

各学科によりそれぞれ必要とする資質が異なることから、学科ごとのアドミッション・ポリシーを以下のように定め、大学公式ウェブサイトで公表している。

以下、大学公式ウェブサイトで公表しているアドミッション・ポリシーである<mark>(資料 5-6、5-7)。</mark>

## 「日本語日本文化学科】

- 1. 日本語と日本文学、日本文化について幅広い興味と学習意欲を持つこと。
- 2. 日本の社会や文化に対して自分なりの意見を持ち、発言することができること。
- 3. 創作や論文などを通した自己表現に強い意欲を持つこと。

## [英語コミュニケーション学科]

- 1. 知識・技能面では、英語について基礎的な知識・技能を修得していること。
- 2. 思考力・表現力の面では、人と人とのコミュニケーションの重要性を認識した上で、 基礎的な思考力と基礎的な表現力を有していること。
- 3. 主体性の面では、①人と人とのコミュニケーションの実践に積極的に取り組みたいという意欲 ②英語への興味・関心と英語習得のための真摯な努力を惜しまない姿勢 ③英語を通じ異文化について深く理解し考えたいという態度、の三つを有していること。

また、各学科についてそれぞれ「求める学生像」を定め、大学公式ウェブサイトにおいて 公表している (資料 5-1)。

## [日本語日本文化学科]

- 日本語や日本文化に興味を持ち、日本語教員になりたい人
- 日本語・日本文学・日本史・日本美術史・文芸創作などを専門的に学びたい人 [英語コミュニケーション学科]
  - 英語と英語圏の文化に興味をもち、真の英語コミュニケーション力を活かした仕事 に就きたい人
  - 通訳、翻訳など英語の専門職をめざしたい人

## <3>人間社会学部

人文学部のアドミッション・ポリシーを以下のように定め、大学公式ウェブサイトで公表している(資料 5-1)。

- 1. 人間が個として存在していることの意味よりも、対社会的存在であること、相手との関係存在であること、「共感」することを忘れないことを第一とする学生
- 2. 物事の歴史的・文化的背景を調べる基礎的な力をもち、実践的訓練を重要視し、主体的に学ぶ意欲のある学生
- 3. 異文化への関心を広げ、自然との共存、また他者との共存について真剣に追求したいと考えている学生

各学科によりそれぞれ必要とする資質が異なることから、学科ごとのアドミッション・ポリシーを以下のように定め、大学公式ウェブサイトで公表している。

以下、大学公式ウェブサイトで公表しているアドミッション・ポリシーである (資料 5-

## 9、5-10)。

## [国際社会学科]

- 1. 人間と社会に対する基本的好奇心に加え、変化する時代の流れの中で登場する新しい人間や社会のあり方に関心をもち、自らも追求することに旺盛であること。
- 2. 社会的多様性に気づき、共感する感性を有すること。
- 3. 実践を通して社会に関与し、問題を理解しようとする姿勢を有すること。

# 「社会園芸学科]

- 1. 地域や家庭など身近な社会において人と人との関係が希薄になりつつある現代社会の問題に関心があり、園芸学、心理学を学ぶことでその情況を改善したいという想いがあること。
- 2. 他者に関心を向けて、共感的に理解できること。
- 3. 自らを省みて、自分の行動を適切に律することができること。

また、各学科についてそれぞれ「求める学生像」を定め、大学公式ウェブサイトにおいて 公表している<mark>(資料 5-1)。</mark>

## [国際社会学科]

- グローバルに視野を広げ、活躍したい人
- 世界の多様な価値観に興味がある人
- 個々の違いに寛容になり認め合うことができる人

### 「社会園芸学科】

- 地域や家庭における人と人との関係性に興味・関心がある人
- 園芸と心理の学びを通して、社会をよりよくしたいという想いがある人

## <4>人文学研究科

人文学研究科では、各研究領域によりそれぞれ必要とする資質が異なることから、研究科としてではなく、研究領域ごとのアドミッション・ポリシーを人文学研究科委員会で定め、大学公式ウェブサイトで公表している(資料 5-11)。

人文学研究科におけるアドミッション・ポリシーは以下の通りである。

- a) 「日本語教育」コースの専門的な研究を目指す者については、日本語教員養成課程 の修了者、またはそれに準ずる能力を有する者。複雑化する多文化社会で、より高 度な知識を持った日本語教員、または日本語教員養成者として活躍する意欲のある 者。
- b) 「文化交流論」コースの専門的な研究を目指す者については、多文化社会における 文化の諸相に学問的に関心を持ち、学部においてそれらに関する基礎知識を習得し てきた者。文化交流に関する専門知識と幅広い視野を活かし、国内外の各種教育機 関、文化交流事業、行政機関等で活躍する意欲のある者。

## <5>平和学研究科

平和学研究科では、各研究領域によりそれぞれ必要とする資質が異なることから、研究科としてではなく、研究領域ごとのアドミッション・ポリシーを平和学研究科委員会で定め、大学公式ウェブサイトで公表している(資料 5-12)。

平和学研究科におけるアドミッション・ポリシーは以下の通りである。

- a) 「国際協力」コースの専門的な研究を目指す者については、今日の国際的な事象およびアジアの歴史的な国際関係に学問的興味を持ち、学部において、社会において、 それらに関する基礎知識を習得してきた者。国際協力に関する専門知識と実践的技能を活かし、国内外の平和の実現に積極的に取り組む意欲のある者。
- b) 「公共/社会政策」コースの専門的な研究を目指す者については、ジェンダー、環境、社会政策の諸相に学問的関心を持ち、学部において、社会において、それらに関する基礎知識を習得してきた者。公共/社会政策に関する専門知識と実践的技能を活かし、国内外の公助・共助の社会的制度や仕組みの実現に積極的に取り組む意欲のある者。

# 点検・評価項目②学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制 を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

## <1>大学全体

文部科学省高等教育局から毎年決定・通知される大学入学者選抜実施要項を踏まえ、公表しているアドミッション・ポリシーに基づき毎年の入試要項を作成している。学長室構成員、アドミッションセンター長、副センター長、大学入試実行委員長からなる入学者選考委員会を中心として全教職員が連携し、公正かつ適切に学生募集及び入学者選抜を実施している。2020年度からは経営企画会議(入試募集)とアドミッションセンター、入試広報室で連携する体制を整備し、特に教育力に関わる広報を強化し、「生涯就業力カリキュラム」の可視化を図った(資料 5-1、5-13、5-14)。

学生募集方法については入試要項、2019 年度から新デザインとしてリニューアルした大学公式ウェブサイト、Twitter や Instagram などの SNS ツールで受験生に周知するとともに、必要に応じて大学案内、Admission Guide、入試関連パンフレット、ダイレクトメールを活用している。直接的な受験生、保護者、高校教員と接する機会としてオープンキャンパス(来校型・オンライン)、入試対策説明会、大学説明会、高校訪問、進学相談会などを行っている。

来校型オープンキャンパスにおいては 2020 年度は 17 回開催し、高校生の来場者延べ人数は 573 名であった(3・4 月はコロナ禍の影響により中止)。プログラムとしては入試概要説明、一般・特スカ対策講座、教員との個別相談、キャンパスアテンダント(CA)によるキャンパスツアーを行っている。授業公開オープンキャンパスについても企画し、本学の魅力や特徴を周知する機会の増加を図っている。2020 年度においては新型コロナウイルスの影響を受け、オンラインでのオープンキャンパスを実施し、非接触でも大学の情報を

得られる機会を提供した (資料 5-15)。

高校教員を対象とした大学説明会については、例年各拠点にて数回実施し、学生受け入れ方針、入学者の選抜方法の周知に努めていたが、2020年度はコロナ禍にあり実施を見送っている(資料 5-16)。

高校訪問については、実施自体は業者に委託しており、訪問する度に報告を受け、説明 内容や訪問先の動向を把握している<mark>(資料 5-17)。</mark>

出前授業については、主催者や高校から依頼を受けた場合は積極的に教員を派遣し、模擬授業から広報活動等を行っている。例年 20 回程度行っているが、2020 年度は 12 回の実施に留まった(資料 5-18)。

高大連携プログラムについては、学内教育プログラムと関連した内容を提供したり、教員と結びつきのある高校と協定を結び、2020年度は5校に実施するに至った(資料5-19)。

入学者選抜については、AO 入試、指定校推薦入試、公募推薦入試、併設高等学校(恵泉女学園高等学校)を対象とする内部推薦入試、同窓生の子女を対象とする同窓会推薦入試、特別スカラシップ入試、一般入試、大学入学共通テスト利用入試、3 月特別入試、外国人留学生入試、外国人留学生指定校推薦入試、社会人入試、帰国生入試の入試方式を実施している。

各入試方式の入試結果を受けて、出題委員長と出題委員の複数教員が採点後、入試広報室においてアドミッションセンター長と入試広報室員、出題委員長の複数教職員で採点結果を集約し、その結果、資料を基に学長を委員長とする入学者選考委員会において合否判定を行っている。入学者選考委員会での判定原案を教授会で諮り、最終的な合否結果を決定するという過程を経ることで、公正かつ適切な入学者選抜を行っている。AO 入試では、入試の前に面談を行い、志望理由と志望学科を確認するとともに、試験当日は課題型レポートの採点を複数教員で行い、面接についても面接を担当した 2 名の教員で点数をつけ、上述の手順で集約し、合否判定を行っている。

また、それぞれの入試方式について志願者数、受験者数、合格者数等を合格発表後に大学公式ウェブサイトで公表し、翌年度の Admission Guide にも掲載することで入学者選抜の透明性を確保している (資料 5-4)。

授業その他の費用や経済的支援に関する支援としては、下記の施策を講じ、学業が優秀ながらも経済的負担が原因で出願ができない受験生に対応している(資料 5-20)。

● オープンキャンパス参加者(学校見学・オンライン相談含む)の入学検定料割引 オープンキャンパス(WEB オープンキャンパス含む)、学校見学、オンライン相 談に参加すると入学検定料が 10,000 円に割引になる。

## ● 指定校推薦入試奨学金制度

指定校推薦入試合格者で、調査書の評定平均値が 4.0 以上で、輝く個性を持ち、在 学中も他学生の模範となり生き生きと学ぶ者を対象に奨学金(最大 4 年間、年間授 業の半額(375,000 円)免除※2 年次以降成績条件(GPA3.0 以上))を給付。

## ● 生涯就業力特待生制度

高校在学時にボランティア活動に参画した者、もしくは部活動や生徒会におけるリーダーとしての経験を持っている者で、大学入学後、聖書・国際・園芸の理念に基づく大学での活動(海外を含む)に積極的に参画する意思を持つ者を対象に奨学金(最大 4 年間、年間授業料の半額(375,000 円)免除※2 年次以降成績条件(GPA2.5以上))を給付。

## ● 特別スカラシップ入試制度

向学心旺盛な学生に門戸を開くとともに成績優秀な学生を経済面からサポートする ことを目的とし、入試の成績が優秀な合格者に以下の特別スカラシップを付与。

- 特典① 授業料全額免除(最大4年間) 入試の成績に応じて、最大4年間、年間授業料全額(750,000円)を免除する。※2年次以降、成績条件(GPA3.0以上)。
- 特典② 授業料半額免除(最大 4 年間) 入試の成績に応じて、最大 4 年間、年間授業料半額(375,000 円)を免除する。※2 年次以降、成績条件(GPA3.0 以上)。
- 特典③ 授業料半額免除(1 年間) 入試の成績に応じて、1 年次授業料の半額(375,000 円)を免除する。

合格とならなくても、入試の成績に応じて以下の特典を与える。

## ○ 特典④ 一般選抜免除

一般選抜の合格水準を満たしていると判断した場合、一般選抜(A方式、B方式)の受験を免除し、出願のみで合格を認める。

## ● 一般選抜 A 方式特待生制度

一般選抜 A 方式において、入試の成績が優秀な合格者に対して奨学金(入学金を含む入学時納入金(675,000 円)を免除)を給付。

## ● 語学検定型選抜 特待生制度

語学検定型選抜 I 期合格者で、語学力が基準以上(英語は CEFR B2 以上、その他の外国語は CEFR B1 以上)で、在学中に積極的に海外研修や留学などの国際活動

に取り組む者を対象に奨学金 (短期海外研修給付奨学金 10 万円及び長期留学中の 在籍料免除)を給付。

## <2>人文学部

人文学部では、大学全体の取り組みに沿って、学部及び各学科のアドミッション・ポリシーに基づき、公正・適切に学生募集及び入学者選抜を行っている。学生募集については、オープンキャンパスにおいて学科紹介を行い、各学科のブースを設け、各学科の教員と学生が個別相談を行うことにより受験生に各学科の特長や在学生の学修状況などを理解してもらえる取り組みを行っている。また入学者選抜については、本学で実施しているすべての入試形式を取り入れている。

## <3>人間社会学部

人間社会学部では、大学全体の取り組みに沿って、学部及び各学科のアドミッション・ポリシーに基づき、公正・適切に学生募集及び入学者選抜を行っている。学生募集については、オープンキャンパスにおいて学科紹介を行い、各学科のブースを設け、各学科の教員と学生が個別相談を行うことにより受験生に各学科の特長や在学生の学修状況などを理解してもらえる取り組みを行っている。また入学者選抜については、本学で実施しているすべての入試形式を取り入れている。

## <4>人文学研究科

学生募集及び入学者選抜については、それぞれ人文学研究科委員会と入試広報室で連携 して、それぞれの研究領域ごとのアドミッション・ポリシーに基づき、公正かつ適切に行っている。

学生募集については、年2回(7月と12月)大学院説明会を行い、学内学部生だけでなく、チラシ配布や大学公式ウェブサイトへの公開等により広く周知している。また、大学院説明会と同日に修士論文中間発表会を公開し、大学院の特長や院生の研究状況を受験生に理解してもらえるように努めている。

入学者選抜は、9月と2月の年2回入試を行い、人文学研究科委員会と入試広報室において研究科長を中心に厳正な入試を実施している。志願者は入学手続き前に希望する指導教員と面談を行い、研究計画について相談したのち、研究計画を作成し出願する。選抜方法は、英語のみ、小論文のみ、英語・小論文のどちらか成績の高い方を採用する方式の3方式から選択可能とし、全員に指導予定教員を含めた3名の人文学研究科委員で面接を行っている。研究計画書と学科試験の点数、面接の点数を基に合否判定資料を作成し、合同研究科委員会で最終的な合否判定を行っている。なお、小論文については希望する研究領域により別々の設問を設けている(資料5-21)。

## <5>平和学研究科

学生募集及び入学者選抜については、それぞれ平和学研究科委員会と入試広報室で連携 して、それぞれの研究領域ごとのアドミッション・ポリシーに基づき、公正かつ適切に行っている。

学生募集については、年2回(7月と12月)大学院説明会を行い、学内学部生だけでなく、チラシ配布や大学公式ウェブサイトへの公開等により広く周知している。また、大学院説明会と同日に修士論文中間発表会を公開し、大学院の特長や院生の研究状況を受験生に理解してもらえるように努めている。

入学者選抜は、9月と2月の年2回入試を行い、平和学研究科委員会と入試広報室において研究科長を中心に厳正な入試を実施している。志願者は入学手続き前に希望する指導教員と面談を行い、研究計画について相談したのち、研究計画を作成し出願する。選抜方法は、英語のみ、小論文のみ、英語・小論文のどちらか成績の高い方を採用する方式の3方式から選択可能とし、全員に指導予定教員を含めた3名の平和学研究科委員で面接を行っている。研究計画書と学科試験の点数、面接の点数を基に合否判定資料を作成し、合同学研究科委員会で最終的な合否判定を行っている(資料5-21)。

# 点検・評価項目③適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容 定員に基づき適正に管理しているか。

## <1>大学全体

大学全体の収容定員は、2017 年度以降 2 学部 4 学科になったことから、2017 年度 1,560 名、2018 年度 1,440 名、2019 年度 1,314 名、2020 年度と 2021 年度 1,188 名であり、収容 定員に対する在籍学生数比率は、2017 年度から 2021 年度まで 0.63、0.61、0.73、0.89、0.94 となっている。5 年間平均で 0.76 と定員を充足していないが徐々に回復傾向にある。

入学定員については、前述の通り 2017 年度以降 2 学部 4 学科になったことから、2017 年度以降入学定員の総数は 290 名となった。入学定員に対する入学者数比率は 2017 年度 から 2021 年度まで 0.51、0.88、1.24、1.04、0.77 となっている。5 年間平均は 0.89 であり、2019 年度までは増加傾向にあり定員を大幅に上回ったが、そこをピークに下降している。

編入学については、2017 年度の編入学定員は20名、2018 年度以降は2学部4学科で14名であった。編入学定員に対する編入学者数比率は2017年度から2021年度まで0.25、0.21、0.43、0.36、0.50となっている。5年間の平均は0.35であり、2017年度以降編入学定員を充足していない(表5-1、5-2、5-3、資料5-22、5-23、5-24)。

大学院については、収容定員は 2017 年度から 2021 年度まで 24 名であり、収容定員に対する在籍学生数比率は、0.79、1.04、0.79、0.58、0.67 となっている。5 年間平均は 0.78 であり、2018 年度を除いて充足されていない。

入学定員については、2017 年度から 2021 年度まで 12 名であり、入学定員に対する入学者数比率は、0.75、1.00、0.33、0.58、0.33 となっている。5 年間平均は 0.60 であり、2018 年度を除いて充足していない (表 5-4、5-5、資料 5-22、5-23、5-24)。

収容定員未充足に関する対応として 2018 年度はさらに適切な募集広報のために IR 推進室と連携して情報収集、分析を進めた。世界大学ランキング日本版(国際性)を含む社会的評価などの教育成果の発信を主軸に、入試広報活動(高校教員対象説明会、高校訪問、公式ウェブサイト、SNS)に活用した。2019 年度は従来の多様な入試広報活動に加え、最新情報を頻繁に掲載・宣伝できる新デザインの公式ホームページを公開するなどインターネットによる入試広報を拡充した。さらに教育成果の発信に加え、就職支援を強化し在学生の満足度向上にも努めた。2020 年度は、経営企画会議(入試募集)とアドミッションセンター、入試広報室で連携する体制を整備した。教育力に係る広報として「生涯就業力カリキュラム」の可視化を図った。コロナ禍にあって、入試募集対策は毎週見直しを進め、オープンキャンパスは、コロナ禍の中オンライン・対面・授業体験と様々な形態で回数を増やして実施し15 回開催した。また平日毎日オンライン・対面型の個別相談を実施した。新たに公表された第 1 回「世界大学インパクトランキング」の高評価を含む教育成果の広報に努めた(資料 5-25)。

# <2>人文学部

人文学部の収容定員については、2017 年度の歴史文化学科募集停止に伴い、入学定員変更を行ったため、2017 年度 720 名、2018 年度 660 名、2019 年度 597 名、2020 年度以降534 名となっている。収容定員に対する在籍学生数比率は 2017 年度から 2021 年度まで0.68、0.65、0.75、0.89、0.95 となっている。5 年間平均で 0.78 と定員を充足していないが徐々に回復傾向にある。

入学定員については、前述の通り 2017 年度の歴史文化学科募集停止に伴い、入学定員変更を行ったため、2017 年度以降 130 名(日本語日本文化学科 60 名、英語コミュニケーション学科 70 名)となっている。入学定員に対する入学者数比率は 2017 年度から 2021 年度まで 0.45、0.92、1.33、1.04、0.77 となっている。5 年間平均は 0.90 であり、2019 年度までは増加傾向にあり定員を大幅に上回ったが、そこをピークに下降している。

編入学については、2017 年度の編入学定員は10名、2018 年度以降は2学科で7名であった。編入学定員に対する編入学者数比率は2017 年度から2021 年度まで0.30、0.29、0.14、0.29、0.29となっている。5年間の平均は0.26であり、2017年度以降編入学定員を充足していない(表5-1、5-2、5-3、資料5-22、5-23、5-24)。

### <3>人間社会学部

人間社会学部の収容定員については、2017 年度の現代社会学科募集停止に伴い、入学定員変更を行ったため、2017 年度840名、2018 年度780名、2019 年度717名、2020年度以降654名となっている。収容定員に対する在籍学生数比率は2017年度から2021年度まで0.58、0.58、0.72、0.89、0.94となっている。5年間平均で0.74と定員を充足していないが徐々に回復傾向にある。

入学定員については、前述の通り2017年度の現代社会学科募集停止に伴い、入学定員変

更を行ったため、2017年度以降160名(国際社会学科90名、社会園芸学科70名)となっている。入学定員に対する入学者数比率は2017年度から2021年度まで0.56、0.85、1.18、1.05、0.78となっている。5年間平均は0.88であり、2019年度までは増加傾向にあり定員を大幅に上回ったが、そこをピークに下降している。

編入学については、2017 年度の編入学定員は 10 名、2018 年度以降は 2 学科で 7 名であった。編入学定員に対する編入学者数比率は 2017 年度から 2021 年度まで 0.20、0.14、0.71、0.43、0.71 となっている。5 年間の平均は 0.44 であり、2017 年度以降編入学定員を充足していない (表 5-1、5-2、5-3、資料 5-22、5-23、5-24)。

## <4>人文学研究科

人文学研究科の収容定員については、2017 年度以降 10 名となっている。収容定員に対する在籍学生数比率は 2017 年度から 2021 年度まで 0.70、1.00、0.60、0.30、0.30 となっている。5 年間平均で 0.58 であり、2018 年度を除いて充足していない。

入学定員については、2017 年度以降 5 名となっている。入学定員に対する入学者数比率は 2017 年度から 2021 年度まで 0.60、1.20、0.20、0.40、0.20 となっている。5 年間平均は 0.52 であり、2018 年度は「国語教育コース」への入学者増で大幅に上回ったが、「国語教育コース」の募集を停止した 2019年度以降は再び未充足に転じている (表5-4、5-5、資料 5-22、5-23、5-24)。

## <5>平和学研究科

平和学研究科の収容定員については、2017 年度以降 14 名となっている。収容定員に対する在籍学生数比率は 2017 年度から 2021 年度まで 0.86、1.07、0.93、0.79、0.93 となっている。5 年間平均で 0.91 であり、2018 年度を除いて充足していない。

入学定員については、2017 年度以降 7 名となっている。入学定員に対する入学者数比率は 2017 年度から 2021 年度まで 0.86、0.86、0.43、0.71、0.43 となっている。5 年間平均は 0.66 であり、2017 年度以降は充足していない (表 5-4、5-5、資料 5-22、5-23、5-24)。

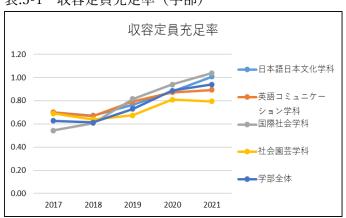


表.5-1 収容定員充足率(学部)

表.5-2 入学定員充足率 (学部)

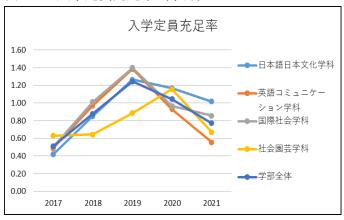


表.5-3 編入学定員充足率 (学部)

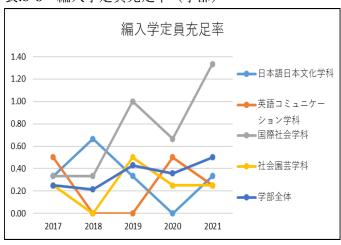
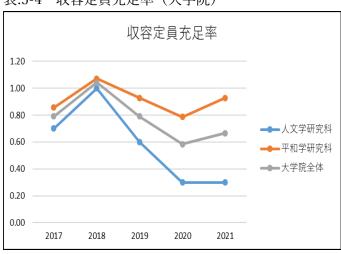
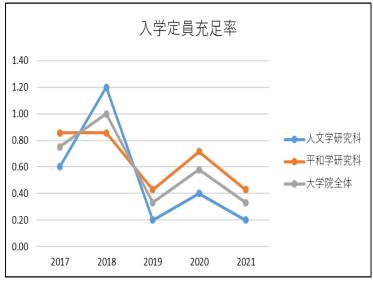


表.5-4 収容定員充足率(大学院)







点検・評価項目④学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

## <1>大学全体

学部の学生募集及び入試制度については、2020年度からは経営企画会議(入試募集)とアドミッションセンター、入試広報室で、アドミッション・ポリシーに基づき、定期的に審議決定・実施・検証を行っている(資料 5-14、5-26)。

入学者選抜については、入学者選考委員会を入試方式ごとに開催しており、毎回の入試 合否判定を行うほかに、推薦基準、合否判定基準、合格者数、入学予定者数等の入学者選 抜に関する事項を常に検証している。一般入試問題作成については、各科目の出題委員長、 出題委員である複数の本学教員が、各入試における採点終了後に、正答状況、平均点や得 点分布等を基に、設問の適切性を検証し、入学者選考委員会にフィードバックしている

# (資料 5-13)。

大学院の入試問題作成は出題委員と問題チェック担当者を各研究科委員会において決定している。面接官においては受験生の指導予定教員と他 2 名の各研究科委員会の教員 3 名で行っている。合否判定については、研究科委員会において研究科委員全員で入試当日に実施している。

# <2>人文学部

独自に対応・検討をすることはせず、大学全体の事として実施している。

# <3>人間社会学部

独自に対応・検討をすることはせず、大学全体の事として実施している。

## <4>人文学研究科

学生募集及び入学者選抜については、人文学研究科委員会及び合同研究科委員会がアドミッションセンターと連携しながら、入試の編成・内容・日程・問題作成や、入試の結果発表・合格手続き・広報活動などの事項についての協議、検証、改善を定期的に行っている。その内容は、入試結果も併せて、入学者選考委員会に報告され、大学全体で共有・検証する体制を取っている。

## <5>平和学研究科

学生募集及び入学者選抜については、平和学研究科委員会及び合同研究科委員会がアドミッションセンターと連携しながら、入試の編成・内容・日程・問題作成や、入試の結果発表・合格手続き・広報活動などの事項についての協議、検証、改善を定期的に行っている。その内容は、入試結果も併せて、入学者選考委員会に報告され、大学全体で共有・検証する体制を取っている。

# (2) 長所·特色

大学の規模と比較して、障がいのある学生の受け入れ数は多い。本学は受験する前に入 試要項にも事前に相談するよう記し、オープンキャンパスや個別事前相談などの対応を適 宜行っている。全盲、難聴といった重度の障がいを持つ学生から精神障害等を持つ学生に 対しても積極的に受け入れを行うとともに、入学後も学生課、カウンセリングルーム、教 務課と連携し可能な限り配慮するようにしている。

IR 推進室との連携した情報収集や外部評価等の積極的広報によって、一時 0.51 まで下がった入学定員充足率も 5 年間平均 0.89 まで回復し、収容定員充足率も徐々に充足しつつある。特に世界大学ランキング日本版での国際性全国 42 位(首都圏女子大 1 位)、世界大学インパクトランキングの SDG4、5 項目全国 1 位など、社会からの目覚ましい高評価の発信を主軸とした入試広報戦略については一定の効果があったと言える。

## (3) 問題点

コロナ禍の社会的影響を受け、英語コミュニケーション学科や国際社会学科等の国際に 関連した学科の 2021 年度の入学定員充足率がそれぞれ 0.56、0.86 と過去と比較しても落 ち込んでいる。入試広報戦略のみならず、カリキュラムや体験学習プログラムに関連して も見直しを図り、入学年度によって教育の質に不平等が起こらない体制を構築していかな ければならない。また、これまでの戦略としてはインターネットによる拡充に注力してき たが、今後は地に足を付けるべくターゲットを絞った入試広報手段の活用にも着手してい きたい。

編入学定員については慢性的に定員を充足しておらず、未だに突破口を見出せていない。 特に人文学部においては早急な改善措置を検討する必要がある。

## (4) 全体のまとめ

2017 年度認証評価後、学生の受け入れ体制については全学的に最優先課題として取り組んできた。学長室の指揮のもと各担当部署・委員会等で改善計画を起案し、経営企画会議とアドミッションセンター、入試広報室で連携体制を整備してきた。多様な入試広報活動戦略の効果もあり、収容定員は充足の兆しが見えてきたが、未だ持続的な解決策には結びついていない。本学が目指すべきところとしては「教育の徹底」を実現することが本質的な責務であり、特に本学が掲げる「生涯就業力を磨く」ことを具現化し、学生に実感してもらうことで初めてV字回復が可能となる。それに繋がるPDCAサイクルを回して、好循環に繋がるガバナンス体制を築くことを念頭に、改革を成し遂げていく。

# (5) 根拠資料

- 5-1 大学公式ウェブサイト「教育理念・アドミッション・ポリシー」 (https://www.keisen.ac.jp/admission/admissionpolicy/)
- 5-2 2021 年度 恵泉女学園大学入学試験要項(特別スカラシップ入試・一般選抜・大 学入学共通テスト利用入試)
- 5-3 2021 年度 恵泉女学園大学入学試験要項 (総合型選抜・学校推薦型選抜・特別選抜入試・編入学試験)
- 5-4 Admission Guide2021 恵泉女学園大学入学ガイド
- 5-5 恵泉女学園大学大学院 2021年度入試 学生募集要項
- 5-6 大学公式ウェブサイト「日本語日本文化学科 アドミッション・ポリシー」 (https://www.keisen.ac.jp/faculty/humanties2017/japanese/policy/#p03)
- 5-7 大学公式ウェブサイト「英語コミュニケーション学科 アドミッション・ポリシー」

(https://www.keisen.ac.jp/faculty/humanties2017/english/policy/)

- 5-8 大学案内(恵泉女学園大学 CAMPUS GUIDE 2021)
- 5-9 大学公式ウェブサイト「国際社会学科 アドミッション・ポリシー」 (https://www.keisen.ac.jp/faculty/human2017/international/policy/)
- 5-10 大学公式ウェブサイト「社会園芸学科 アドミッション・ポリシー」 (https://www.keisen.ac.jp/faculty/human2017/horticulture/policy/)
- 5-11 大学公式ウェブサイト「人文学研究科 文化共生専攻 アドミッション・ポリシー」

(https://www.keisen.ac.jp/faculty/graduate/human/policy/)

- 5-12 大学公式ウェブサイト「平和学研究科 アドミッション・ポリシー」 (https://www.keisen.ac.jp/faculty/graduate/peace/policy/)
- 5-13 恵泉女学園大学入学者選考委員会規程 (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=17)

- 5-14 恵泉女学園大学アドミッションセンター規程 (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=21)
- 5-15 オープンキャンパス来場者数
- 5-16 恵泉女学園大学・入試説明会のご案内
- 5-17 高校訪問資料
- 5-18 大学公式ウェブサイト「出前講座のご案内」 (https://www.keisen.ac.jp/about/activity/demae)
- 5-19 高大連携プログラム
- 5-20 恵泉女学園大学入学時に決定する授業料減免に関する内規 (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=237)
- 5-21 チラシ「恵泉女学園大学大学院」
- 5-22 2021 年度入学者数 (https://www.keisen.ac.jp/about/pdf/2021data1.pdf)
- 5-23 志願者・合格者・入学者数推移 (https://www.keisen.ac.jp/about/pdf/2021data2.pd)
- 5-24 在籍者数(学部·大学院) (https://www.keisen.ac.jp/about/pdf/2021data3.pdf)
- 5-25 大学公式ウェブサイト「学長の部屋ブログ(2021/5/13)THE 大学インパクトランキング 2021」

(https://www.keisen.ac.jp/blog/president/2021/05/20210503.html)

5-26 恵泉女学園大学経営企画会議規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=236)

## (1) 現状説明

点検・評価項目①大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の 教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

# 【大学として求める教員像の設定】

# <1>大学全体

本学は教育基本法、学校教育法、大学設置基準、大学院設置基準等の関連法令に基づき、 任用する教員について「恵泉女学園大学教員任用に関する規程」を定めている。

求められる教員像としては「キリスト教信仰に基づく学園の建学精神、教育理念、大学の3 つのポリシーを理解し、とくに女性の自立に教養教育の果たす重要性を意識しつつ、教育改善に積極的に取り組みながら、自らの専門知識と教育力を学生の能力育成のために、惜しみなく用いることのできる人材を求める。」とし、大学公式ウェブサイトに公表している。また、「恵泉女学園大学中期計画(2019-2022)」及び「2020年度事業計画」の「第4の柱継続と発展」の「(カ)人材の育成(FD·SD研修会)」の中で「恵泉にかかわる教職員全員が、学生の「生涯就業力」を育成するための力を備えた人材となる」という育成方針を示している(資料6-1、6-2、6-3、6-4)。

## <2>人文学部

「人文学部、人間社会学部それぞれの学部の人材養成の目的達成のために、専門教育に注力することはもちろん、教育改善を継続しながら、「生涯就業力」を意識して全学的な教育研究活動にも積極的に取り組み、学生指導ができる人材を求める。」とし、大学公式ウェブサイトに公表している。人文学部の人材養成の目的は「学則第1条第5項」において「人文学部においては、幅広い教養と豊かな人間性を身に付けて、言語 構造や言語教育などの言語文化の成立事情や実践的な言語運用能力の習得と人間が創りだした多様な文化の実相について総合的に理解するとともに、地域文化や歴史文化に関する専門的な知識を有した人材の養成を目指すことにより、地域社会・国際社会への貢献を果たすことを目的としている。」としている(資料6-2、資料6-5)。

## <3>人間社会学部

「人文学部、人間社会学部それぞれの学部の人材養成の目的達成のために、専門教育に注力することはもちろん、教育改善を継続しながら、「生涯就業力」を意識して全学的な教育研究活動にも積極的に取り組み、学生指導ができる人材を求める。」とし、大学公式ウェブサイトに公表している。人間社会学部の人材養成の目的は「学則第 1 条第 6 項」において「人間社会学部においては、幅広い教養と豊かな人間性を身に付けて、現代社会で生起している現実の社会問題を的確に認識するための基礎的な知識と応用的な能力とともに、主体的に変化に対応し得る幅広い視野や総合的な判断力、実践的な問題分析能力や課題解決能力を兼ね備えた人材の養成を目指すことにより、平和及び地域社会・国際社会への貢献を果たす

ことを目的としている。」としている<mark>(資料 6-2、資料 6-5)。</mark>

## <4>人文学研究科

「人文学研究科、平和学研究科それぞれの研究科の人材養成の目的達成のために、研究領域の特性に合致する専門知識と研究力を備えるとともに、修士課程の研究指導を担当できる人材を求める。」とし、大学公式ウェブサイトに公表している。人文学研究科の人材養成の目的は「大学院学則第1条第2項第1号」において「人文学研究科においては、言語学・文化学・地域研究などを中心的な学問分野とし、国際社会における文化事情を通して、文化交流の本質について理解することを目的とする。また日本語教育や日本文化に関する高度な専門知識の習得を目指すほか、今日的な課題とされている国際交流における文化衝突や文化摩擦の問題に関する高度な専門知識を有した人材の養成を目的とする。」としている(資料6-2、資料 6-6)。

## <5>平和学研究科

「人文学研究科、平和学研究科それぞれの研究科の人材養成の目的達成のために、研究領域の特性に合致する専門知識と研究力を備えるとともに、修士課程の研究指導を担当できる人材を求める。」とし、大学公式ウェブサイトに公表している。平和学研究科の人材養成の目的は「大学院学則第1条第2項第2号」において「平和学研究科においては、近年の国際情勢をはじめとする社会環境の変化の中で、国際紛争や経済格差、環境破壊などの国際問題が急速に進展しており、特に、国際社会における社会事情への理解と国際的な感覚を身につけた国際市民の養成が求められていることから、社会学を研究対象とする中心的な学問分野として据え、国際社会や国際事情に関する高度な専門知識を有した人材の養成を目的とする。」としている(資料6-2、資料6-6)。

## <6>研究機構

本学の研究機構は「学則第48条の2」に基づき、平和文化研究所、園芸文化研究所、及び キリスト教文化研究所によって構成され、その目的・組織などは「恵泉女学園大学研究機構 規程」に明示している<mark>(資料6-5、6-7)。</mark>

## 【各学部・研究科等の教員組織の編成に関する方針の適切な明示】

# <1>大学全体

教員組織の編成に関して、教育基本法、学校教育法、大学設置基準等の関係法令を遵守し、「恵泉女学園大学組織運営規程」により教員組織を編成している。第2条において本学に学長を置き「学長は校務をつかさどり、所属職員を統督する」と責任と権限を定めている。第3条に本学に副学長を置き「副学長は本学の教育研究等の推進について全学的な立場から学長の職務を補佐するとともに、学長が定める業務を掌理する」と定めている。また、2020年度に第5条に「本学の大学経営に関する基本方針の企画立案及び重要事項の決定は大学経

営会議にて行う」とした大学経営企画会議を置き、学長、副学長、学園長、学長室長、大学事務局長、及びその他学長が必要と認めた者で構成されている。第6条に「本学の大学運営等に関する重要事項についての総合調整を行うため、学長室を置く」ことを定め、学長の補佐体制を整えている。第7条に「本学に、本学の大学運営等に関して諮問する機関として、教授会を置く」ことを定めている。第9条に「本学に執行機関としてのアドミッションセンター、教務委員会、学生委員会、就職委員会を置く」として、「執行機関は、計画に基づき、各事業を管轄担当部署等とともに実施し、結果検証を行う」として大学運営の中核としている。これらの組織は「大学経営企画会議規程」「学長室規程」「教授会規程」「運営委員会規程」のほか、各種委員会規程を定め組織運営を行っている。

教員は教授会に所属するとともに各種委員会やプロジェクトに所属し、担当事項について 責任を果たしている。各委員の任命は学長が行い、各委員会の審議事項、決定事項は教授会 で報告・審議され、全学に共有される(資料 6-8、6-9、6-10、6-11、6-12)。

## <2>学部

# 教員組織の編成方針は

- 1. 大学設置基準を満たし、教育が適正に行われる教員数を配置する。
- 2. 教員の採用・昇格は公平かつ透明性を保って行う。
- 3. 年齢構成の均衡を図りつつ、「生涯就業力」の教育テーマに適う女性教員の登用を積極的に進める。

として大学公式ウェブサイトに公表している (資料 6-2)。

# <3>大学院研究科

教員組織の編成方針は「研究科の人材養成の目的達成のために、教育研究活動に適切な人材を大学院担当者として選任する。」として大学公式ウェブサイトに公表している (資料 6-2)。

## <4>研究機構

平和文化研究所は大学専任教員のうちから学長が任命した所長、企画運営委員(所員)によって構成され、「恵泉女学園大学平和文化研究所規程」によって組織編成方針を明示し、「恵泉女学園大学平和文化研究所運営規程」により構成員の選任方針等を定めている。企画運営委員は原則として1年以上2年以内を任期とし、その任期修了後、遅滞なく、研究所の成果を公表することを報告することが求められている。

園芸文化研究所も同様に「恵泉女学園大学園芸文化研究所規程」によって組織編成方針を 明示し、「恵泉女学園大学園芸文化研究所運営規程」により構成員の選任方針等を定めてい る。

キリスト教文化研究所も同様に「恵泉女学園大学キリスト教文化研究所規程」によって組織編成方針を明示し、「恵泉女学園大学キリスト教文化研究所運営規程」により構成員の選

任方針等を定めている (資料 6-13、6-14、6-15、6-16、6-17、6-18)。

点検・評価項目②教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

# 【大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数】

## <1>大学全体

2017 年度に 2 学科募集停止が決まったことから、2020 年度の各学部の専任教員数は、人文学部 19 名(日本語日本文化学科 9 名、英語コミュニケーション学科 9 名、歴史文化学科 1 名)、人間社会学部 18 名(国際社会学科 9 名、社会園芸学科 8 名、現代社会学科 1 名)、研究機構 4 名の計 41 名となり大学設置基準を満たしている (資料 6-19)。

## <2>人文学部

学部・学科の教員数は、収容定員に基づき、大学設置基準を充足するように配置している。各学科の専門に応じた教員を配置しており、それぞれ教授が半数以上である (資料 6-19)。

## <3>人間社会学部

学部・学科の教員数は、収容定員に基づき、大学設置基準を充足するように配置している。各学科の専門に応じた教員を配置しており、それぞれ教授が半数以上である<mark>(資料 6-19)。</mark>

## <4>人文学研究科

大学院の担当者については学部専任教員より「大学院担当者資格に関する内規」に従い、選任している。人文学研究科は教授5名、准教授1名、計7名であり、大学院設置基準を満たしている(資料6-19)。

## <5>平和学研究科

大学院の担当者については学部専任教員より「大学院担当者資格に関する内規」に従い、選任している。平和学研究科は教授7名(計7名)であり、大学院設置基準を満たしている (資料6-19)。

## 【適切な教員組織編成のための措置】

教員組織の整合性に関しては学長室が責任主体となって統督しており、大学経営企画会 議、理事会の承認を経て編成が行われる。教育課程に相応しい教員の科目担当については教 務委員会及び研究科委員会で検討・協議され、教授会に諮問された上で決定される。

人文学部の専任教員一人当たりの在籍学生数は 28.1 人、人間社会学部の専任教員一人当たりの在籍学生数は 25.7 人であり、私学の人文系、社会科学系の学部としては比較的標準

値となっている (資料 6-19)。

教員の男女比については、2020 年度男性 20 名、女性 21 名であり、男女比は均等性を保っている。

教員の年齢構成については 49 歳以下が 19.5%(8 名)、50~59 歳が 36.6%(15 名)、60 歳以上が 43.9%(18 名)と 50 歳以上が 80%以上を占めている。今後は、定年等による退職を考慮し、年齢層のバランスを取るためにも若年層の新規任用を計画的に行い、本学の教育目標・理念を達成するための教育の保証を図っていく (資料 6-20)。

必修科目における専任担当率は80%程度となっているが、選択必修科目は50~60%程度となっているため、専任教員と非常勤教員の担当科目数割合について、見直しを図ると共に、教員の授業改善力・教育力の向上を図っていく(資料6-21)。

# 点検・評価項目③教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

【教員の職位ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続きの設定と規程の整備】 <1>大学全体

教員の募集については公平性・透明性を高める為に、専門サイトに募集要項を公開しての 一般公募に統一をしている。

教員の任用については学長、副学長、大学事務局長、及びその他選考過程において学長が必要と認めた者からなる人事選考委員会が統督している。そこで決定された方針に基づき「恵泉女学園大学教員任用に関する規程」「恵泉女学園大学教員昇任に関する施行細則」を定め、また、大学の教員等の任期に関する法律第5条第2項の規定に基づき、任期を定めて任用を行う教員の教育研究組織、教員の職位、任期として定める期間、及び再任に関する事項を定めている。

任用条件については「恵泉女学園大学教員任用に関する規程」の第2条から第4条において教授・准教務・助教それぞれについて以下の条件を定めている(資料6-22、6-23)。

教授の選考は、次の各号の一に該当する者のうちから行う。

- 1. 博士の学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。)を有し、教育研究上の業績がある者
- 2. 研究上の業績が前号の者に準ずると認められる者
- 3. 大学において教授の経歴のある者
- 4. 大学において准教授の経歴があり、教育研究上の業績があると認められる者
- 5. 音楽、美術、体育等の分野については、特殊の技能に秀で、教育の経歴のある者
- 6. 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有し、教育研究上の能力がある者と 認められる者
- 7. 地域や社会貢献活動において, 専攻分野に関した活動内容が優れていると認められる者
- 8. 大学教育及び大学運営活動に寄与しうる,特に優れた社会経験を有する者

准教授の選考は、次の各号の一に該当する者のうちから行う。

- 1. 前条に規定する教授となることのできる者
- 2. 研究上の業績が前号の者に準ずると認められる者
- 3. 大学において准教授又は専任の講師としての経歴のある者
- 4. 大学において助教又はこれに準ずる職員として 3 年以上の経歴があり、教育研究上の能力があると認められる者
- 5. 専攻分野に関連する研究所、試験所、調査所等において、大学卒業者にあっては 5 年以上在職し、研究上の業績があるとみとめられる者
- 6. 専攻分野について、優れた知識及び経験を有し、教育研究上の能力があると認められる者

助教の選考は、次の各号の一に該当する者のうちから行う。

- 1. 修士の学位を有する者
- 2. 前号の者に準ずる能力があると認められる者

任用に関する審査は学長室が担い、推薦された候補者について選考委員会を設け、人事選 考委員会による選考結果を教授会に諮問し、決定する。決定されたものについて、学長は学 園長に報告し、学園長はこれを理事長に報告し、理事会がこれを決定する。

昇任については「教員任用に関する規程」に基づき、「教員昇任に関する施行細則」の定めるところに従って実施する(資料 6-22、6-23)。

### <2>人文学部

独自に採用・昇任検討をすることはせず、全ての審議・報告等情報を大学全体の事として 共有している。

## <3>人間社会学部

独自に採用・昇任検討をすることはせず、全ての審議・報告等情報を大学全体の事として 共有している。

## <4>人文学研究科

独自に採用・昇任検討をすることは行っていない。ただし、非常勤講師については、その 専門性に応じて関連分野の教員からの候補者の推薦を受け、研究科委員会で審議し、教授会 に報告している。

# <5>平和学研究科

独自に採用・昇任検討をすることは行っていない。ただし、非常勤講師については、その

専門性に応じて関連分野の教員からの候補者の推薦を受け、研究科委員会で審議し、教授会 に報告している。

## <6>研究機構

独自に採用・昇任検討を行うことはない。

点検・評価項目④ファカルティ・ディベロップメント (FD)活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

「恵泉女学園大学第2期中期計画(2019-2022)」及び「2020年度事業計画」の「第4の柱 継続と発展」の「(カ)人材の育成(FD·SD 研修会)」の中で示された通り、「恵泉にかかわる教職員全員が、学生の「生涯就業力」を育成するための力を備えた人材となる」ことを目標として、人材の育成方針を計画している。テーマとしては中期計画の第1~第4の柱の各項目に基づいて絞り、4年間で段階的に展開していく人材育成計画を立てている(資料6-3、6-4)。

2020 年度は学生状況をいかに把握し、効果的に対応し、大学生活に定着させていくかということに焦点を当て、「生涯就業力」をテーマとして計 7 回 FD·SD 研修会を実施した。コロナ禍によりオンライン授業に関する内容が多く、技術的問題に対する対策シミュレーション講義、アンケートの活用方法についての情報交換やグループディスカッション形式を交えた研修を行った。これらの結果については大学公式ウェブサイトに公開している(資料6-24)。

2020 年度より、職員部会(SD)を各課代表者のための「連絡会議」と若手職員(40 代前後)のための「自己点検評価勉強会」とに分割し、それぞれ原則月 1 回開催することとした。連絡会議では、各課の現場を統括し運営する代表者が、よりよい課内コミュニケーションをとれるようになり、横のつながりを意識して円滑な大学運営のための連携を図れるようになることを目的としている。自己点検評価勉強会では、大学職員としての基礎知識と技能を習得しつつ、課の横のつながりを意識した情報共有を行いながら、チームワークを養うことを目的としている。特に将来、学園 100 周年までに自己点検評価活動を行い役職者としての役割を担える人材になることも期待している。「連絡会議」メンバーによる自己点検評価勉強会での発表もあり、相互の研鑽機会も実施した。

# 点検・評価項目⑤教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

教員組織の適切性に関しては主に学長室が責任主体となって統督し、さらに自己点検評価委員会及び大学経営企画会議で定期的な点検・評価が行われている。最終的に教授会で諮問されたうえで決定される。

# (2) 長所・特色

教職員全員の任用・組織編成方針が、「学生の「生涯就業力」を育成するための力を備え

た人材となる」という育成方針に基づいて計画されており、一貫性が保たれている。2016年度に教員・職員の別なく恵泉女学園の職員としての FD·SD 研修会が発足して以来、教育目標の理解やよりよい教育研究活動、運営活動及び教育成果の可視化に向けた「教職協働」が実現しつつある。

## (3) 問題点

教員の年齢構成について、退職を考慮して若年層の人材採用を計画しているものの、50歳以上が80%以上を占めており、長期的な採用計画に基づく任用計画を確実に実施する必要性がある。

教員業績の評価方法について、具体的な規定が整備されておらず、授業評価アンケートや 授業相互見学についても内省的な活用に留まっており、実質的に評価制度へ循環する仕組み が整っていない。

3年以上の勤務実績を有する教職員を対象とする最長1年間の研修制度を設けているが、外部研修会への参加についてはコロナ禍の影響もあり実現が出来ていない。

## (4) 全体のまとめ

教員・教員組織については即効性のある改革はできないため、長期的な計画のもと教育の原資となる人材の育成を試みていく。本学の現状としては、まずは基盤づくりから整備していく段階にあるが、FD/SD 研修会をベースとした教職協働や教育方針の共有化に関しては、徐々に浸透・定着しつつあるため、若年層の育成と併せて、創立 100 周年を目指していく体制を構築していく。

# (5) 根拠資料

- 6-1 恵泉女学園大学教員任用に関する規程 (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=96)
- 6-2 大学公式ウェブサイト「求める教員像」 (https://www.keisen.ac.jp/about/split/)
- 6-3 恵泉女学園大学中期計画(2019-2022) (https://keisenjogakuen.jp/wp/wpcontent/uploads/2019/06/85c6c71ecc4ad7f0b449f78dd83d4621-1.pdf)
- 6-4 2020 年度恵泉女学園大学事業計画 (https://keisenjogakuen.jp/wp/wpcontent/uploads/2020/06/581abffaca6db0f3583a54e700bb4fc7.pdf)
- 6-5 恵泉女学園大学学則 (https://www.keisen.ac.jp/about/pdf/regulation2021\_3.pdf)
- 6-6 恵泉女学園大学大学院学則

(https://www.keisen.ac.jp/about/pdf/regulationgraduate2015.pdf)

6-7 恵泉女学園大学研究機構規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=164)

6-8 恵泉女学園大学組織運営規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=211)

6-9 恵泉女学園大学経営企画会議規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=23)

6-10 恵泉女学園大学学長室規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=221)

6-11 恵泉女学園大学教授会規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=180)

6-12 恵泉女学園大学運営委員会規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=210)

6-13 恵泉女学園大学平和文化研究所規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=135)

6-14 恵泉女学園大学平和文化研究所運営規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=136)

6-15 恵泉女学園大学園芸文化研究所規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=137)

6-16 恵泉女学園大学園芸文化研究所運営規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=138)

6-17 恵泉女学園大学キリスト教文化研究所規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=139)

6-18 恵泉女学園大学キリスト教文化研究所運営規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=140)

6-19 教員組織(学部・大学院)

(https://www.keisen.ac.jp/about/pdf/2021data6.pdf?210726)

6-20 専任教員年齢構成(学部·大学院)

(https://www.keisen.ac.jp/about/pdf/2021data8.pdf)

6-21 主要授業担当状況(専任・非常勤比率)

(https://www.keisen.ac.jp/about/pdf/2021data7.pdf)

6-22 恵泉女学園大学教員任用に関する規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=96)

6-23 恵泉女学園大学教員昇任に関する施行細則

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=97)

6-24 大学公式ウェブサイト「恵泉の取組「FDSD 研修会」」

(https://www.keisen.ac.jp/about/activity/fd/)

## 第7章 学生支援

## (1) 現状説明

# 点検・評価項目①学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

「恵泉女学園大学第2期中期計画(2019~2022)」では、学生支援についての大学の方針として「自立のための教育を全力で支援する。」大学を目指すことにした。前中期計画で設けた「学びの支援」を7項目に分解し、項目ごとに具体的計画を定め、月ごとにその進捗を評価、報告することでPDCAサイクルを回している(資料7-1)。

「2019 年度事業計画」では「生涯就業力を磨く」ための学びの支援により、在学中はも とより卒業後に及んで、学生満足度を確実に上げるために「学修及び学生生活支援」の強化 を掲げた。「2020 年度事業計画」において、学生活動を体系化することで学生生活を活性 化し充実していくとともに、中退ゼロを目指し、そのために学生が生きる力、学ぶ力を主体 的に身につけられるよう、また学修困難に起因する退学者を減らせるよう、きめ細やかな支 援を行う。その一環としての学生生活の活性化については、教職員の意識改革から始めるこ ととした。学生に対しては学びの支援として、在学中はもとより卒業後に及んで、学生満足 度を上げるために、就職活動支援の強化を目標とした。「生涯就業力」は近未来に予想され る社会変動リスクと女性特有の人生課題・歴史的な課題をプラスに転ずる力である。そのた めに、生涯にわたって常に新たな知識やスキルを身につけ、エンプロイアビリティー(雇用 され得る力)を維持することが必要である。また、本学の「小規模大学」「女子大」「ロー カル | という3つの特性を最大限活用する発想の転換が重要な要素となると考える。「就職 力」向上と「生涯就業力」の徹底を図り、学生の経済的自立を促し、就職希望者全員の就職 を目指すとともに、生涯にわたって社会に必要とされる人材となるべく、自己研鑽を続けて いける学生を育成するための方針である。そのために、率と質ともに就職実績を向上させ、 在学生や保証人の満足度向上を図るとともに、入試広報として高校生や高校教員にアピール できるものとする。就職支援の内容と目的を教職員が十分に理解し、学生本人の意思を尊重 しつつ支援を行っている (資料 7-2、7-3)。

この「生涯就業力」の意義とその成果について、アウターブランディングの強化充実に注力するために、2020年度に生涯就業力推進センターを設立し、学生が恵泉生であることに誇りを持ち、保証人もまた子女を本学に託していることに安心感・納得感を持てることを目指した。2021年度より生涯就業力カリキュラムが始動し、学生支援の体制としてもその学びを継続していけるように様々なサポートをしていく方針である。具体的には

- 1. アカデミック・アドバイザー、学年担任、学修支援担当教員との連携体制による課 外学修支援環境の整備(学習支援)
- 2. 学内外の各種奨学金制度の募集・運用(経済的支援)
- 3. アカデミック・アドバイザー、学年担任、健康管理室、カウンセリングルーム、課

外活動担当等との連携による、学生が心身ともに健康で安全に生活できる環境の整備(生活支援)

4. キャリアセンターと学年担任、アカデミック・アドバイザーの連携による、進路選択のための準備活動支援及び就職活動の支援(キャリア支援)

と定め、大学ホームページに公表するとともに、全教職員に印刷物を配付し、周知している
(資料 7-4)。

# 点検・評価項目②学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

「退学者ゼロ」の方針のもと、学生委員会が中心となって、学生支援の体制の整備及び実施をしている(資料 7-5)。

経済状況や修学情報の把握として、庶務課・教務課と定期的打ち合わせの場を設け、学費 納入状況、奨学金情報や単位取得状況を共有することで、いち早く必要な支援を案内できる 体制を構築している。また、修学支援制度を教職員に周知し、経済的な理由で学びを諦める ことがないよう、困っている学生を早い段階で学生課へつなげてもらえるよう理解を深めて いる。「退学者ゼロ」という目標のもと、従来のゼミ教員が担当するアカデミック・アドバ イザー制に加え、2016 年度には学年担任制を導入した。この学年担任制は留年及び休学や 退学につながる可能性のある学習不適応者のみならず、一人ひとりの学生の状況をより効果 的かつ早期に把握し、個々の学生のニーズに対応し得る修学支援を実施できる体制の構築を 目指している。学科の隔てなく、4人の教員が一つの学年の学生全員を持ち上がりで担当す るものであり、学年担任は学年ホームルームや一人暮らしの学生のみを招集した会を開催 し、必要な情報を提供したり学生の意見を収集したりする役割でスタートした。学年担任会 は1・2年を主に担当し、ゼミ担当教員が3・4年を担当することになった。これはゼミ教 員が原則2年間継続担当となっており、人間関係を構築出来ている中でフォロアップしてい くほうがよりよいと考えられたためである。ただし、ケースによって学年担任がフォロアッ プする場合もある。2019 年度から、全学年必修の「生涯就業力 STEP」科目が導入された ことから、学年ホームルーム開催は不要になったが、1 年生の全員面談は継続して行い、一 人暮らしの会も開催している。

またコロナ禍により学生同士の交流が少なかったことから、上級生や同じ境遇の仲間同士の交流の場を提供している。健康面、食生活に関しても健康管理室に協力を依頼し、一人暮らしの学生に情報を発信している。これらで得られた要望や課題は、事務局や関係する委員会等へ報告がなされ、必要に応じて迅速な対応を行う体制になっている。学科教員だけでなく、学年や事務局など大学全体が連携して課題のある学生を見守る体制へと発展し、その結果、退学者減少につながるなどのセーフティネットとして、機能し始めている(資料7-

6)。

面談時にはポートフォリオを利用し、アドバイザーがコメントを記入して返却することで、学修成果の確認と就職活動に活用できるよう指導している。

また、学生の集まる食堂に学習支援コーナーや相談コーナーを設けたスペースを「学食ラーニングコモンズ」と称して、研究室だけでなく食堂でオフィスアワーを行う取り組みを2015年度よりスタートさせている。学生が気軽に相談できるような工夫がなされており、利用者や担当教員からのコメントを関係する教職員で共有し、ニーズや課題の把握を行っている。2020年度は新型コロナウイルスの影響を受けて、春学期オンライン授業のため活動することはできなかったが、秋学期は毎日昼休みに食堂にて教員が待機する体制が取れた

## (資料 7-7)。

成績不振・留年生・休学・退学希望学生に関しては、教務委員会として、学科教務委員及 びゼミ教員と教務課職員の連携をもつことを定めている。

成績不振については、教務委員会、学科教務委員が中心となり、成績が一定の基準を満たさない学生を対象に面接をして危機感を持たせている。

留年生については、各学期の卒業仮判定・本判定において、留年の決定した学生のみ対象とした次学期履修に向けてのガイダンスを実施している。カリキュラムの異なる入学年度学生が混在するため、ほぼ個別対応での指導になる。当日に来られなかった学生にも別途日程で教務課員が面談をおこない、卒業に向けての履修計画相談をおこなう。特に留年生は授業出席状況に問題が生じるケースが多いため、欠席調査の結果によって呼び出し、学修状況について確認する面談を適宜おこなっている。

休学及び退学を希望する場合には、教務課と所属学科教員との面談を経て、手続き書類を 手渡すようにしている。なお手続きのステップについては、「学生生活ハンドブック」(4-32 から 4-34 )に明示している (資料 7-8)。

障がいのある学生に対する修学支援措置については、学生課が相談窓口になり、障がい学生担当の職員が随時相談に応じている。要支援学生の種類と人数において 2017 年度は聴覚障がい 4 名、視覚障がい 4 名、肢体不自由 2 名の計 10 名、2018 年度は聴覚障がい 2 名、視覚障がい 2 名、肢体不自由 2 名の計 6 名、2019 年度は聴覚障がい 5 名、視覚障がい 2 名、肢体不自由 1 名の計 8 名、2020 年度は聴覚障がい 4 名、視覚障がい 3 名、肢体不自由 1 名の計 8 名である。基本的な対応マニュアルや個別配慮事項を記載した障がい学生支援ハンドブックを作成し、教職員へ配付、周知を行っている。視覚障がい学生においては入学オリエンテーション時に新入生へ紹介を行っている (資料 7-9)。

聴覚障がいの学生には学内アルバイトのノートテイカーを手配し、情報保証をしている。 ノートテイカーの確保の問題については、学生委員会の教員からの推薦や毎学期ノートテイク講習会を実施し、養成を行い改善傾向にある。2020年度はオンライン授業に対応するために上級生のテイカー学生たち自身でオンラインノートテイク方法を模索し、下級生のテイカーたちと協力し、スムーズに支援を実施することができた。新規のテイカーのスキルに関してドキュメント画面やヒアリングなどで確認し、次年度に向けた育成の取り組みも行った。 正課外教育としては学生自治組織である信和会を主として、課外活動の活性化に努めている。2020年度は Zoom を利用したオンラインでの勧誘の機会が多いことから、各団体ともに入部人数確保が課題となっている。それを受けて、学食で説明会や誘致の場を設けるなど機会を提供するとともに@K に課外活動専用のページを作成して、活動の場と周知の場を作っている(資料 7-10)。

外国人留学生については前期に留学生の手引きを配布しており、学生生活情報、在留に関する手続き、奨学金、健康管理や就職に関する情報を提供している。新年度全員にアドバイザー教員を登録させることで、ゼミを履修していない学生にも担当教員がつくようにしている。2020年度からは日本語ボランティア学生として、留学生に対して1対1で日本語教員養成課程を履修している在学生をマッチングさせ、授業の空き時間で学生同士で気軽にサポートを受けられるようにしている(資料7-11)。

経済的支援としての奨学金等の拡充においては、以下の3つを柱としている。

- 1. 勉強意欲がありながら経済的理由により修学困難な家庭に、奨学金を支給し支援する。
- 2. 公的奨学金等の制度を適切に生徒の家庭に周知するとともに、国や都の動向に十分 に注意をはらい、制度の変更や新たな制度の創出に適切・迅速に対応できる体制を 強化する。
- 3. 同窓会や恵泉会の奨学金支援、学園の奨学金制度により、生徒の学びの継続や学習意欲の向上がより一層図られるよう努める。

これを受けて、2020 年 5 月 1 日現在の本学の奨学金制度(学内・学外)とその支給状況は表 7-1 のとおりである。学内奨学金の給付型奨学金は、経済的に困窮している学生に対するもの、留学生に対するもの、学費減免型奨学金は入試における特待生制度、貸与型奨学金は長期型と短期型を設けている(資料 7-12)。

学内奨学金制度とともに、日本学生支援機構(JASSO)をはじめとする学外奨学金制度に 関する情報を正確に提供するよう努めている。申請・採用については学生課・学生委員会が 担当している。

学内奨学金は主に10種類ある。

給付型奨学金 恵泉フェロシップ給付緊急奨学金

河井奨学金

貸与型奨学金 長期貸与奨学金

短期貸与奨学金

授業料減免型奨学金 私費外国人留学生授業料減免奨学金

特別スカラシップ 奨学生制度

AOI 期特待生制度<スポーツ・文化>

# AOI 期特待生制度<生涯就業力> 指定校推薦入試 I 期 奨学生制度 公募推薦入試 奨学生制度

恵泉フェロシップ給付緊急奨学金は 2014 年度より始まった制度で、学費未納のために卒業判定が不合格になっている学生を中心として、家計急変により学費の支払いが困難になった者への給付を主としている。 2020 年度は新型コロナウイルスの影響による経済的困窮学生や私費留学生への支給を行った。

留学生を対象とした奨学金は2種類あり、学費の納入、修得単位数及び経済状況の条件を満たせば、基本的には受給できる私費留学生授業料減免奨学金と、成績上位者に支給される河井奨学金である。JASSO 奨学金を申請できない代わりに、比較的満たしやすい条件にするとともに、学習意欲を促進できるような工夫を取り入れている。

表 7-1. 奨学金給付・貸与状況

奨学金の名称	学内・ 学外 の別	給付・ 貸与 の別	支給対 象 学生数 (A)	在籍学 生数 (B)	在籍学 生数に 対する 比率 A/B *100	支給総額 (C)	1件当た り支給額 C/A
恵泉フェロシップ 給付緊急奨学金	学内	給付	5	1,068	0.5	202,500	40,500
私費外国人留学生 授業料減免制度奨 学金	学内	給付	39	45	86.67	14,540,000	372,821
河井奨学金	学内	給付	8	45	17.78	1,500,000	187,500
特別スカラシップ 入試 奨学生制度	学内	給付	8	8	100	3,375,000	421,875
AO I 期特待生制 度〈スポーツ・文 化〉	学内	給付	4	4	100	1,500,000	375,000
AO I 期特待生制 度〈生涯就業力〉	学内	給付	0	0	0	0	0

指定校推薦入試 I 期 奨学生制度	学内	給付	27	27	100	10,125,000	375,000
公募推薦入試 奨 学生制度	学内	給付	2	2	100	750,000	375,000
恵泉女学園大学奨 学金長期貸与奨学 金	学内	貸与	0	1,068	0	0	0
恵泉女学園大学奨 学金短期貸与奨学 金	学内	貸与	1	1,068	0.09	100,000	100,000
独立行政法人日本 学生支援機構	学外	貸与	208	959	21.7	156,185,60 0	750,892
一般財団法人守谷 育英会	学外	給付	1	1,068	0.1	1,440,000	1,440,00
ウェスレー財団レ ガシー基金	学外	給付	2	1,068	0.2	800,000	400,000
独立行政法人日本 学生支援機構	学外	給付	101	951	10.6	40,458,300	400,577
公益財団法人野村 学芸財団	学外	給付	1	751	0.1	240,000	240,000

入試区分に応じて、主に授業料減免を行う奨学金は5種類あり、年間累計の成績や条件をクリアすることで、最大4年間資格を継続できる仕組みを設けている。特別スカラシップ 奨学生制度は入学試験時の成績に応じて授業料全額免除、授業料半額免除、1年次授業料半額免除と3つの区分に分かれる。AOI 期特待生制度<スポーツ・文化>、AOI 期特待生制度<生涯就業力>、指定校推薦入試 I 期 奨学生制度、公募推薦入試 奨学生制度はそれぞれ 授業料半額免除となる。半期に一度、学生委員会の教員と面談を行い、継続条件の確認、成績状況の把握や特待生・奨学生としての自覚を持たせるため学生を励ましたり、アドバイスを送ったりしている。

学外奨学金はJASSO 奨学金が中心となっている。貸与型は約2割の学生が利用している。 給付型は 2020 年度から新しく文部科学省による「高等教育の修学支援新制度」が開始し、 その対象は非課税世帯をはじめとする、より経済的に困窮している学生を対象としており、 給付奨学金と授業料等減免が併用となっている。給付型は新制度のため学生に広く周知するために、複数回説明会を行い、学内ポータルサイト@K や学生掲示板、大学公式ウェブサイト等に情報を掲示した。また学費担当や教員と連携し、学費未納者や面談などで困窮していると判明した学生には直接的に情報提供を行なった。JASSO 奨学金においては推薦基準が定められていることから、半期に一度基準を下回る可能性がある学生について面接を行っている。面接対象の学生としては JASSO によって定められた奨学生の学力・家計基準をより厳しくした大学独自の基準を設け、それを下回った学生を抽出している。継続条件について説明すること以外にも、返還の義務がある事を指導し、貸与学生には貸与金額が本人にとって適切かどうか確認し、卒業後に学生の負担が減るように努めている。

2020 年度はコロナウイルス感染症の影響により生計維持者の収入減少や失業等により家 計急変学生が多く発生した。これにより文部科学省では「学びの継続のための『学生支援緊 急給付金』」、日本学生支援機構では「家計急変給付奨学金」「緊急無利子貸与型奨学金」 等、様々な新しい制度が設立され、その都度学内で情報を周知し、一人でも多くの困窮学生 に支援が行き渡るよう実施した。学生支援給付金では採用数を超える応募数があったため、 非課税世帯やひとり親世帯等を優先に支援を行なった。また、学外奨学金の利用も一定数あ る。応募にあたって応募書類の点検や、推薦教員による面接指導など学生支援を行っている。 奨学金支援をはじめとした学生生活支援は、学生の情報をいち早く得ることが重要である。 学生委員会での情報共有をはじめ、修学・成績状況を把握する教務課、学費の納付状況から 経済状況を把握する庶務課と定期的に打ち合わせをすることにより、いち早く支援を必要と する学生の情報を取得できる体制を整えている。2020 年度から導入した出席管理システム では、学生の修学態度を早期に把握することができるようになり、留年・休学・退学につな がる可能性のある学生に対し、いち早くアプローチできるようになった。また、ゼミ教員だ けでなく、2016年度から導入している学年担任や、カウンセリングルーム、健康管理室、 様々な角度から学生一人ひとりの状況をより効果的かつ早期に把握し、個々の学生のニーズ に対応し得る修学支援を実施できる体制を構築している。

2015 年度より開始している「学内ワークスタディ」については学内アルバイト学生を対象に登録者を広げているが、実質的な活用には至っておらず、制度の見直しを検討している。

生活支援については健康管理室及びカウンセリングルームを設置し、学生課等と連携をとって自宅外通学学生の生活支援や、心身の健康維持・増進のための取り組みが適切に行われている。学校保健安全法に基づき、毎年4月に全学部生及び大学院生に定期健康診断を実施し、また、1・2年次生・編入生に対しては保健師による健康相談を行っている。さらに、1・2年次生全員にメンタルチェック(UPIテスト)を実施し、カウンセリングが必要な学生にはカウンセラーが対応している。カウンセリングルームには非常勤の臨床心理士3名がカウンセラーとして配置され、教職員と連携しながらケアにあたっている。2020年度より学生課と健康管理室、カウンセリングルームによる「ケーススタディ検討会」を実施し、学生に関する情報共有をする場を設けている。必要に応じて学年担任・教務課にも同席しても

らい、連携をしていくこととしている。また、ハラスメント防止については 2007 年度に設置された「ハラスメント防止委員会」を中心に運営を行い、学生生活ハンドブック及び学内ポータルサイト@Kで学生及び教職員への周知に努めている。安全管理対策として、全学生を対象に教育活動中の事故に対応した学生教育研究災害傷害保険と、大学が承認した学外での活動中の事故に対応した学研災付帯賠償責任保険に加入している。毎年、女性犯罪やネット犯罪を題材にした危機管理講習を 1・2 年次の授業内で行うことで、学生自身の危機管理能力を向上させる取り組みを行っている (資料 7-13、7-14、7-15、7-16)。

就職支援については前述の基本方針とキャリアデザインポリシーのもと、就職進路委員会及び就職進路室が学生支援の体制を整備し、支援の実施をしている。具体的な数値目標としては「恵泉女学園大学中期計画(2019~2022)」で実就職率 90%、上場企業就職率 20%以上と掲げた(資料 7-1、7-17)。

就職進路室では主に職員、キャリアカウンセラーによる個別相談、履歴書やエントリーシートの添削、模擬面接を実施している。また、3年次秋学期には学生全員に対し、卒業後の進路について個人面談を実施している。留学生及び障がいのある学生など、就職活動に際し、特別に支援が必要な場合には、外国人雇用サービスセンターや障がいのある学生向け就職支援の運営会社の協力を受け、個別に支援を実施している。

新卒応援ハローワークにも毎月 2~3 回程度大学に来校いただき、学生の就職支援(求人紹介、添削、模擬面接)を実施している。

正課教育としては 2019 年度以降入学生からは従来の必修科目「キャリアデザイン」と併せてより生涯就業力を高めるために「生涯就業力 STEPIII~VII」にキャリア教育を組み込み、恵泉ブランドとの連関性を深めた。SPI 対策として「基礎数理」を設け、就職支援をより強化する科目を増やした。

就職試験対策として、秘書検定、TOEIC、世界遺産検定、MOS については、学内での資格試験を実施している。また、試験対策として、秘書検定 2 級、TOEIC 及び MOS については対策講座も実施している。TOEIC では前回受験時より 50 点以上アップした学生には奨励金を支給している。留学生に対しては JLPT の N1 対策講座ならびに BJT 対策講座を実施している。

エアライン業界への就職希望者の増加に伴い、エアライン業界就職対策講座の実施及び観 光業界への理解を深めるためのガイダンスを実施している。

公務員志望の学生への対策講座も実施しているが、学生のニーズとマッチしていない現状がある。今後は学内実施にこだわらず、外部団体との連携を強化する。

インターンシップ参加前のガイダンス、自己分析、自己 PR の書き方に関するガイダンスの実施をしている。また、低学年向けガイダンスの実施についても実施している。

# 点検・評価項目③学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

これまでの内容については、毎月事業計画シートを作成し、5 段階評価での達成度、事業

の進捗状況及び課題の洗い出しを行い、次月の改善に生かしている。

学生支援の適切性については月定例の学生委員会で点検・評価を行っている。学生委員会は各学科の教員と職員で構成されており、多角的な視点から改善・向上にむけた協議が行われている。共有事項については即座に学科会で共有を図り、全教員に浸透する仕組みとなっている。

学生支援の適切性の一つの指標として退学率を判断材料としている。「退学ゼロ」という目標を達成するためには、経済的な理由で退学する学生をまずゼロにすることが早急に必要である。様々な奨学金制度が設けられているが、一番の課題は「学生への周知」である。修学支援新制度については自分が対象者であるにも関わらず、情報を知らなかった、申請していなかったという学生が未だ一定数いるため、引き続き周知の徹底を行なっていく。奨学金を必要とする学生に適切に、迅速に奨学金を支給できるよう、周知の徹底は引き続き大きな課題である。経済的困窮学生の情報をいち早く得られるよう庶務課や教務課等他部署や教員とのさらなる連携、そして教員への奨学金情報の周知も必要であると考える。日本学生支援機構の給付奨学金は、一旦奨学生として採用となった後も学業基準が設けられており、基準を下回った場合支援が終了となる。終了となる学生を出さないように採用後も教務課と連携し、出席状況や成績状況を管理し、学生の学業継続のために支援が必要である。

就職支援の適切性については就職進路委員会で月定例で点検・評価を行っている。主に内 定状況確認や講座・学内試験の実施について、学内行事や個別学生の対応検討などの議論を 行っている(資料 7-18)。

2019 年度卒業生において、実就職率 92.1%、就職率 97.2%と、過去最高の結果となった。 上場企業への就職率は 13.5%。2020 年度卒業生においては実就職率 78.1%、就職率 93.9%、 上場企業就職率 11.2%と、新型コロナウイルスの影響を大きく受けた形となった (資料 7-19)。

インターンシップ参加率は 2020 年度夏休み終了時点で 50%を超えていた。2020 年度卒業生の最終参加率は 39.1%となった。卒業生 138 名のうち 87 名が回答。うち 54 名が「参加した」と回答した。

ポートフォリオについては予定通り、生涯就業力 STEP 授業内で説明を実施したが、実際 に面談内や就職進路室で活用することについては定着できていない。

公務員対策講座の受講者 10 名を確保する目標については、今年度の公務員教養試験対策 講座は受講者 2 名となり、目標を達成できなかった。また、数的処理の基礎講座についても 最少催行人数に満たなかったため実施できなかった。今後、学生の求めるニーズを探り、適 切な支援を検討する。

秋学期の業界研究セミナーについては計8社に依頼し、業界についての講義を実施した。 上場企業への訪問については就職委員長・就職進路室長2名が同行し、計12社の一部上 場企業を訪問した。

就職進路室主催の課外講座について、2020 年度秘書検定講座受講生の秘書検定 2 級合格率は51.2%となった。受講生48名のうち受験者は41名であった。学内受験者は32名、合

格者は 16 名で合格率 50%となった。学外受験者は 9 名で、合格者は 5 名で 55.6%となった。新型コロナウイルス感染症の影響で学内試験は 11 月のみの実施となったが、受験者数は 35 名で合格者は 18 名で、合格率は 51.4%であった。(秘書検定講座の未受講者 3 名が受験。2 名が合格。合格率 66.7%であった。)

TOEIC について、2020 年度年間受験者は 58 名であった。新型コロナウイルス感染症の影響で年間 5 回実施しているところ、3 回の実施となったが(11 月、12 月、3 月。3 月についてはオンライン受験とした)、受験者数は例年と大きな変化はなかった。ただし、受験機会が減少したことにより、複数回受験する学生も減少した。そのため、スコアがアップした学生は 2 名で受験者全体の 3.4%となったが、20%以上スコアアップした学生はいなかった。2020 年度はエアライン関連企業の採用が停止となったため、採用された学生はいなかった。エアライン ES・面接対策講座の実施も見送った(エアライン集中講座の受講生は 37 名)。

#### (2) 長所・特色

大学が独自の学力・家計基準を設けて行っている奨学金面談については、経済的理由による退学者ゼロに向けた取り組みにおいて効果が上がっている。JASSO 奨学金については利用者の割合が年々増加傾向にあり、定められた基準に達していないことに気付いてからでは手遅れになるケースも珍しくないことから、予めその基準に達していないもしくはその一歩手前段階において状況を把握し、警告・指導することにより、留年・休学・退学につながる可能性のある学生に対し、いち早くアプローチすることができている。このように一人ひとりに個別で対応ができることは小規模大学の特色といえる。併せて、面談担当の教員と繋がることで学外奨学金の推薦に繋げられたり、その後の経過を追うことができる副次的効果もある。

就職支援についてはコロナ禍で就職活動に不安を抱える学生が増えることを想定して、オンラインセミナー中心の学内セミナーを多く開催し、機会創出に重点を置いた。これにより就職活動へのスタートのハードルを下げ、関心を高めることができたため、3・4 年生はもちろんのこと、1・2 年生も参加する学生が例年よりも増加した。また、個別面談をいつでもオンライン予約で受けられるようにし、一人ひとりのケースに柔軟に対応した。特にエアライン関連業界が採用停止となったことを受け、元々志望していた学生に対して、サービス業界や英語を活用できる職種に方向転換をさせることで、意欲低下を防ぐことができた。結果的に大学、短期大学、高等専門学校を含めた大学全体の就職率平均89.3%を上回る結果となった。

### (3) 問題点

「学内ワークスタディ」については登録学生が学内アルバイト学生にのみ案内がされており、本来の意図している経済的援助が必要な学生への周知に至っていない。運用についても具体的な運用方針は示されていないため。今後は全体的に募集を掛けていくとともに、経済的に困窮している学生に優先的して情報を提供できるよう制度を見直していく。

#### (4) 全体のまとめ

高等教育の修学支援新制度がスタートしたことにより、奨学金制度を利用する学生が増え、今まで経済的な理由で大学に進学することを断念せざるを得なかった世帯層の割合や多様な学生も増加傾向にある。大学としては事務処理等の工程が増えたことは勿論だが、これまで以上に学生状況の把握や共有の重要性が増してきている。大学としては、これまで取り組みをしてきた学内の情報共有体制やセーフティネット機能(学年担任制、学食ラーニングコモンズ、留学生会等)についてはより一層注力し、経済的な理由で学生の学びが途絶えることがないように支援をしていきたい。

### (5) 根拠資料

- 7-1 恵泉女学園大学中期計画(2019-2022) (https://keisenjogakuen.jp/wp/wp-content/uploads/2019/06/85c6c71ecc4ad7f0b449f78dd83d4621-1.pdf)
- 7-2 2019 年度恵泉女学園大学事業計画 (https://keisenjogakuen.jp/wp/wp-content/uploads/2019/05/2019businessplan.pdf)
- 7-3 2020 年度恵泉女学園大学事業計画 (https://keisenjogakuen.jp/wp/wpcontent/uploads/2020/06/581abffaca6db0f3583a54e700bb4fc7.pdf)
- 7-4 大学公式ウェブサイト「学生の支援に関する方針」 (https://www.keisen.ac.jp/about/split/)
- 7-5 恵泉女学園大学学生委員会規程 (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=170)
- 7-6 大学公式ウェブサイト「学年担任制度・アドバイザー制度・オフィスアワー」 (https://www.keisen.ac.jp/campuslife/support/adviser/)
- 7-7 大学公式ウェブサイト「学食ラーニングコモンズ・学習支援コーナー」 (https://www.keisen.ac.jp/campuslife/support/learning/)
- 7-8 大学公式ウェブサイト「学生生活ハンドブック」 (https://www.keisen.ac.jp/campuslife/handbook/)
- 7-9 大学公式ウェブサイト「障がい学生支援について」 (https://www.keisen.ac.jp/campuslife/support/handicapped/)
- 7-10 大学公式ウェブサイト「課外活動」 (https://www.keisen.ac.jp/campuslife/activity/)
- 7-11 大学公式ウェブサイト「留学生支援について」 (keisen.ac.jp/campuslife/support/foreign/)
- 7-12 大学公式ウェブサイト「奨学金」

(https://www.keisen.ac.jp/campuslife/support/scholarship/)

7-13 大学公式ウェブサイト「健康管理室」

(https://www.keisen.ac.jp/campuslife/support/healtacare/)

7-14 大学公式ウェブサイト「カウンセリングルーム」

(https://www.keisen.ac.jp/campuslife/support/counselingroom/)

7-15 大学公式ウェブサイト「ハラスメント防止」

(https://www.keisen.ac.jp/campuslife/support/harasumento/)

7-16 恵泉女学園大学ハラスメント防止規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=126)

7-17 大学公式ウェブサイト「「キャリアデザインポリシー」

(https://www.keisen.ac.jp/career/policy/)

7-18 恵泉女学園大学就職進路委員会規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=217)

7-19 大学公式ウェブサイト「就職進路データ」

(https://www.keisen.ac.jp/career/data/)

#### 第8章 教育研究等環境

#### (1) 現状説明

# 点検・評価項目①学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

教育研究等環境の整備について、「恵泉女学園第 2 期中期計画(2019-2022)」の「第 4 の柱 継続と発展」の「(キ)施設設備の計画の推進」において以下の基本方針を掲げている(資料 8-1)。

#### ● 施設設備補修計画の推進

多摩キャンパスでは近年の収入不足のために施設設備の改修・更新を抑制しており、 対応が必要な案件が堆積している状況である。このため、教育研究活動の維持・発 展に必要な事業を吟味し、財務の弱体化を招かないよう、中長期的に対応を検討し 実施する。

### ● 基本金組入計画の策定

創立 100 周年事業で検討される大規模改修等について第 2 号基本金の設定が必要な 事項については、計画的に実施し、当該事業の確実な実現に資する。

理事会はこの中期計画を実施するにあたり、これからの学園の継続と発展のために、 現体制及び組織の変更を含めたあらゆる方策を抜本的に検討する。

これを受けて、大学は大学公式ウェブサイトに教育研究環境の整備に関する方針として「学修の質と教育・研究の質の向上を目指し、キャンパス内の安全のために施設の維持管理をおこない、学園の教育理念が感じられる教育研究環境を整備する。」と公表している。具体的な整備の計画として「2020年度事業計画」の「4.継続と発展」の「(キ)施設設備計画の策定と実施」において、「教育施設として、特に学生の居場所として、また受験生、卒業生のほか地域、一般の方々などからの社会的信用を得られる、安全で快適な環境・設備を維持する。」とし、2014年夏に本部事務局が策定した、2014年度から 2033年度までの「長期修繕計画」を再検討し見直したうえで、資金の見通しがつくことを条件に、計画立案・実施が急務とされる修繕事項の実施を順次行っている(資料 8-2、8-3、8-4)。

また、2020 年度に南野キャンパスを売却したことに伴い、多摩キャンパス整備に関する 検討を急務とし、教室・学生ラウンジ等々の設備について、整備計画を進めている。

図書館について、以下の規程を定めることにより、学内外に向け教育研究活動の円滑な運営に繋げている(資料 8-5、8-6、8-7、8-8)。

- 1. 恵泉女学園大学図書館規程
- 2. 恵泉女学園大学リポジトリ運用規程
- 3. 恵泉女学園大学図書館外部利用者に関する規程
- 4. 恵泉女学園大学図書館利用規程

恵泉女学園大学図書館規程に則り、選書方針を策定している。最優先は学生が課題レポートを作成に役立つもの、次に建学の理念に関連するもの。学生に提供する資料を整えていくことに配慮している。

メディア教育室について、以下の規程を定めることにより、教育研究活動の円滑な運営に繋げている (資料 8-9、8-10、8-11、8-12)。

- 1. 恵泉女学園大学教育研究ネットワーク管理規程
- 2. 恵泉女学園大学教育研究ネットワーク利用規程
- 3. 恵泉女学園大学メールアカウント利用規程
- 4. 恵泉女学園大学無線 LAN 利用細則

学内のネットワークの整備に関しては大学が設置している教育研究ネットワーク (KEISEN-NET) に関して、本学専任教職員及び非常勤教職員、本学の学生及び大学院生、その他学長が適当と認めた者を対象として、教育研究等の目標が達成する為に管理等を行っている。

# 点検・評価項目②教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ 運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

創立理念の「聖書(キリスト教)」に基づき、チャペル(教会)及びパイプオルガンを設置し、礼拝などを通して創立者河井道の建学の精神を学生に伝えている。

施設・設備については、2020年3月に南野キャンパスの売却により校地面積が変更されたことが挙げられる。講義室44室、演習室8室、実験実習室1室、情報処理学習施設4室、語学学習施設1室、チャペル、グラウンド、小体育館、テニスコート2面を配置し、学生の教育の充実に役立てている。

全学生必修の「生活園芸」において使用している 7,000 ㎡の面積を有する教育農場については、有機 JAS 認証を受け、毎年継続して取得している。

ICT リテラシー教育や学生の学習研究環境充実のため、学内全域で利用できる無線 LAN 設備を導入し、2020 年以降はオンライン授業に対応すべく設備の強化も実施した。

教員についても、全研究室、各学部研究室に学内 LAN 情報コンセント、パソコン、プリンター等を設置し、授業・研究の向上に役立てている。サポート体制については、メディア教育室による支援体制を確立している。

また、開学当初から施設・設備面においてバリアフリー化を進めており、学内のスロープ・手すり、車椅子対応リフト付きマイクロバス、車いす用トイレ、点字ブロック、点字テープ等、障害の有無に関わらず、誰もが安心して学生生活を過ごすことのできるよう配慮している。

スクールバスについては、2020年度に委託会社を変更し、5台から6台にバスを増台し

た。午前8時から最終バスを午後8時とし、通常ダイヤの他、入試・行事等においては臨時 バスなどを配置することで、学生・教職員、一般の利用者(学園祭等行事、公開講座関連に よる)の利便に配慮し、安全面を重視し運行している。

安全・衛生面については、庶務課及び守衛室が連携を図り、業者と共に安心・安全な学生 生活を過ごせるよう保守・点検を行い整備している。

防災・防犯対策としては、安全衛生委員会で安全管理マニュアルの見直しを毎年行い、常に最新の状態に更新している。産業医が定期的に施設の点検を行い、適切な職場環境構築が図られている。また、マニュアルの内容についても全教職員が把握し周知出来るよう努めている。システム面においては学生・教職員の安否登録システムを導入し、災害時の安否確認ができるよう整備した(資料 8-13)。

# <u>点検・評価項目③図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、</u> それらは適切に機能しているか

本学の図書館運営は、図書館長の下に司書資格を持つ専任職員 2 名、非常勤職員 4 名を配置し、学生へのサービスに注力している。教員へは教育研究支援の活動を中心に据えている。 1 階と地階の 2 フロアーがあり、1 階にはカウンター、開架式書架、新聞雑誌コーナー、利用指導室、事務室のほか、教員用閲覧室兼新聞史料室、点字室、対面朗読室を整備している。地階には、開架式書架、集密書架、グループ学習室、ビデオブース 10 席を整備している。閲覧座席数 188 席、内キャレル 36 台、ブラウジングコーナー8 席、教員用閲覧室 4 席を備える。閉架式書架を含め、書架の収容力は 15 万冊となっている。館内での学修・研究環境として、館内据付 30 台を保有している。開館時間は平日午前 8 時 45 分~午後 7 時であり、郊外に立地する人文系女子大学という特性のなかで、夜間にかかる実験・実習がないこと、スクールバスの最終時間(午後 8 時)等の条件から、安全管理を重視して設定している。オンラインで貸出予約や所蔵の状況を確認できるなど自宅自習での環境にも対応しているため、問題なく運営されている。2020 年度のコロナ禍においては、貸出図書を無料で郵送した。サービス提供のアナウンスは、学内ポータルサイト@Kを通して、学生に周知している。

図書資料と図書利用環境の整備については、2020 年度末蔵書数 159,506 冊 (うち洋書 30,817 冊)、受入図書冊数 601 冊 (うち洋書 25 冊)、所蔵雑誌 1,079 タイトルである。 2020 年度の平均年間貸し出し冊数は 2.1 冊。2015 年度の年間貸し出し冊数は 10 冊であった。この数値は、同規模私立大学の 7.0 冊より多い。高い要因としては、卒業論文を必修としている事や学生の課題レポート作成に必要と思われる書籍を優先的にいれているからだと言える。利用者数はコロナ禍ということもあり減少したが、一人当たりの貸し出し冊数は減少していない。

国立情報額研究所が提供する学術コンテンツや他図書館へのネットワーク整備について、NACSIS-CAT サービスを導入し、新しい図書を入荷した際に、他大学と共通した図書情報を得ることで、学生サービスに役立てている。

また、NACSIS-ILL(インターライブラリーローン・目録所在情報)サービスを利用し、オ

ンラインでデータベース化された、他の図書館が所蔵する資料の書誌情報と所在情報を利用 して、本学で所蔵していない資料を、取り寄せたり、貸し出したりしている。

2019 年度の図書館相互協力の実績として、相互貸借は依頼が8件、受付が32件、文献複写は依頼が54件、受付が117件であった(資料8-14)。

学術情報へのアクセスに関する対応として、大学公式ウェブサイトでは、蔵書検索やリポジトリ情報を公表し、学外からの業績のアクセスを容易にし、研究発表・公開のための環境を構築している。

学生の学習に配慮した図書館利用環境(座席数、開館時間等)の整備について、昨今、紙媒体での読書離れが顕著であるため、前述したように学生の読書への興味を高めるための取り組みとして、話題の本を積極的に受入を行ったが効果はなかった。2017 年度には、新しく入荷した本をワゴンに載せ、出張貸し出し(学生食堂に出張して)を試みたが、学生の反応がなく取り組みは定着しなかった。

2019 年度に Lcafé を開設し、本に親しんでほしいという願いから、図書館前にテーブル・ 椅子を配置し、学生に憩いの場所を提供している。学生がよく利用する通路横の掲示板には 本の帯を掲示し、新しく入荷した本の告知をしている。その他、選書ツアー、図書発表会 (ビブリオバトル)などの取り組みを行っている。また、図書館の利用指導の支援として、 1 年次科目「教養基礎演習 I 」の授業 1 コマを図書館利用の指導に当てている。

# 点検・評価項目④教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進 を図っているか。

教育研究等を支援する施設については、教育課程や学生数、教育方法に応じた教育を実施するために講義室、演習室、実習室、情報処理学習施設、語学学習施設等を整備し、各学科等で共用している。

研究機構として3研究所(キリスト教文化研究所、平和文化研究所、園芸文化研究所)を 附置し学修支援を行っているが、2013年度に研究及び教育環境に関する事項を扱うために3 研究所に、図書館、メディア教育室、教育農場及び花と平和のミュージアムを加えた教育研 究機構に組織改編した。

教員の研究費については、研究に関わる経常的な予算として「個人研究費」が支給されている。また専任教員を対象として「研究機構規程」に基づき、研究助成金を支給していたが、2020年度は規程の整備見直しを実施する期間にあったため、研究助成金の募集はしていない(資料 8-15)。

外部資金獲得のための支援としては、庶務課が文科省・日本学術振興会への応募・交付申請などの諸手続きを行い、交付された科研費にかかる管理・諸手続きを研究者に代わって行っている(研究の進捗状況に応じた柔軟な研究費の使用)。適正な執行管理を行うとともに、研究者への助言を行い、採択された科研費の予算管理・研究運営の遂行などが毎年度滞りなく、かつ不正がないよう進められているかを教員と一体になって確認している。

研究室については、専任教員のための個人研究室 70 室と、共同研究室として学部研究室 2 室を有している。学部研究室にはパソコン等の機器設備、書架及び参考図書を配備している。このほかに講師控え室があり、授業準備のための補助スタッフ(専任職員 1 名)を配置して、庶務課、教務課との連携のもとに、きめ細かいサポートを行っている。パソコンや印刷室の機器設備のほか、全教員のメールボックス等を備えており、専任教員と非常勤講師の共用のスペースとして、教員の交流や情報共有に役立っている。

研究時間の確保としては、担当授業コマ数は原則 6 コマとし、土曜日曜を除く平日のうち 週1日を研究日として研究に専念することとしている。

教育研究等を支援する体制として、「園芸教育室」、「メディア教育室」を設置している。 支援のための技術スタッフ(専門職員、授業準備のための嘱託職員、非常勤職員)を配置し ているほか、スチューデント・アシスタント(SA)を採用し、実習をともなう園芸関連科 目及び情報関連科目を中心に教育研究活動の運営を支えている。

メディア教育は専任職員 2 名、専門技術職員(業務委託スタッフ)1 名、非常勤職員 1 名を配置し、大学の教育研究を IT 環境の面から支援する役割を担い、学内の情報機器・学内ネットワーク、情報教室、アクティブ・ラーニング教室等の管理を行っている。また、自習室、PC 教室の運営も行っており、学生の自主的な学習を促進するための環境整備を行っている。自習室の開室時間は平日午前 8 時 50 分~午後 6 時(木曜日のみ午後 6 時 30 分まで)を基本としているが、卒業論文時期など学生の状況に応じて開室時間を臨機応変に設定している。2020 年度は、新型コロナ感染症拡大防止のためオンライン授業となったこともあり、学生の自習室の利用目的が、スキャナーの貸し出しや課題のプリントアウトであることがわかり、自習室の利用方法を変更した。学生のニーズに合わせて柔軟に対応することで学生が学業に専念できるよう配慮している。また、これまで SA が入室者対応をしていたが、これを廃止しバーコードリーダーを導入した。コロナ禍での人との接触回避の目的以外に、学生の利用状況(利用者数)を詳細に把握できるようになり良い結果をもたらした。

2020 年春学期の対応として、これまで学内の多くの場所に設置していた PC を回収し、PC を保持していない学生に対して、オンライン授業用に貸し出しを行った(約 40 台程度)。 教員への対応として 2020 年 5 月からのオンライン会議システム(ZOOM)を使った授業対応のため、OTT(オンライン授業テクニカル・サポート教員タスクフォース)と協働して、授業を展開できるようにした。 (ハード面、ソフト面共にカバーできた。) PC 教室ではカメラ、マイク、ヘッドセットを各 PC に設置した。

メディア教育室の学生の教育支援(資格取得)としてドットコムマスター試験は、正課授業(情報科学基礎)評価として取り扱っている。本来の授業対応窓口である教務課に対応を委ねた。MOS 試験については、8月(Word のみ)と2月(Excel のみ)の年2回試験を実施している。学内で対策講座(4日間)と試験(1日間)を実施している。また受験料も大学が補助している(学生負担:対策講座料18,000円、受験料7,480円)。2019年度以降、低学年の受験者が増加。合格率は96%程となっている。

財政状況の悪化により、2015年以降情報機器関連の備品購入を抑制していた。遠隔授業に関する補助金申請を積極的に行うことで総額500万円超を賄うことができた。予算がなくても設備更新は必要との考えから、少ない予算内で適正な備品を探し提案をしている。 SAの人件費は抑えられているが、サーバー保守代として年間2,000万円程度かかっている。

## 点検・評価項目⑤研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか

本学教員の研究活動及び研究倫理を遵守するために「研究活動上の不正行為の防止に関する規程」が定められており、大学公式ウェブサイトに公的研究費の取扱に関わる規定、ガイドライン、責任体系図、マニュアル等を公表し周知を図っている。これらには、恵泉女学園大学における研究活動に係る行動規範及び恵泉女学園大学公的研究費の取扱規定に基づき、本学における研究活動上の不正行為の防止及び研究活動上の不正行為が生じた場合に、厳正かつ適切に対応するための措置等に関し必要な事項が記載されている。

研究倫理確立のための機会の提供については、毎年1回教授会で「研究倫理教育研修」を実施し、規定・規範の再確認を行うほか、所属する研究者全員を対象とした研究倫理向上のための研修プログラムを実施している。対象の研究者は教員はもちろんのこと、職員は研究活動に関わる者も受講し、学部生は3年・4年ゼミ生が担当の教員から教育を受け、院生は自身でEラーニングを受講している。

# 点検・評価項目⑥教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

教育研究等環境の適切性の点検については、大学経営企画会議・学長室が検討し、各委員会及び庶務課、学生課、図書館、メディア教育室を中心とする各部署で実施している。特に図書館、情報サービスにおいては「図書・情報担当者会議」にて2018・19 年度は月に1回開催していたが、2020 年度以降は対面での会議は消滅し、メールでの報告会を行っている。また、その評価については、毎年度の事業計画ならびに事業報告に基づき、大学経営企画会議・学長室にて検証を行っている(資料8-16)。

#### (2) 長所・特色

メディア教育室はこれまで情報通信機器の管理や映像資料の貸し出し、教員の個別の要望に応えることが主な役割であったが、2019 年秋以降、役割の転機があった。大学事務局長の指示により、学生個々の要望に応えるよう、管理体制から「学生のため」のメディア教育室へと転換した。特に、2020 年度以降はコロナ禍の影響を鑑み、学生に対して教育の質を保証するために授業体制もオンライン・ハイフレックス授業へと移行したが、一部対面授業の科目についても一人でもオンライン授業を希望者がいれば、可能な限りその授業はハイフレックス授業として対応した。このように少人数規模の大学だからこそ、環境面の向上として、より柔軟な対応をすることが可能となっている。

#### (3) 問題点

図書館において、年々利用者が減少傾向にあり、昨今の学生の読書離れを踏まえ、大学としても図書館の存在意義を検討していく必要がある。本により親しんでもらうために、電子書籍を導入し本を読む機会を増やすだけでなく、場所だけ借りに来る学生などのニーズに応え、"空間"を提供することにも注力していきたい。Lcafé の場所はオープン空間であることから、暑さ寒さといった気温の変化により、いつでも快適に利用できている場所とは言い難い。何らかの対策を施すことで、より一層学生のくつろぎの場としたい。また、学生の利用状況を分析し、サービス向上に結び付けるとともに、大学公式ウェブサイト「図書館」ページの更なる内容の充実をめざしていく。

## (4) 全体のまとめ

大きな転機となったのは 2020 年に南野キャンパス売却により、施設の規模や数に変更が生じたことである。教育活動における影響はほとんどなかったが、正課外活動で利用していた場所や教育農場の一部については移転せざるを得なかった。その反面、耐震や維持管理に関わる費用や掛かっていた時間を今ある限られた資源に目を向け、有効活用するという方針に移り変わり、施設そのものを充実させるだけではなく、サービスの面から学生のニーズに柔軟に対応しようという姿勢が生まれたことは大きな成果である。

## (5) 根拠資料

- 8-1 恵泉女学園大学中期計画(2019-2022)
  - (https://keisenjogakuen.jp/wp/wp-

content/uploads/2019/06/85c6c71ecc4ad7f0b449f78dd83d4621-1.pdf)

- 8-2 大学公式ウェブサイト「教育研究環境の整備に関する方針」 (https://www.keisen.ac.jp/about/split/)
- 8-3 2020 年度恵泉女学園大学事業計画 (https://keisenjogakuen.jp/wp/wpcontent/uploads/2020/06/581abffaca6db0f3583a54e700bb4fc7.pdf)
- 8-4 長期修繕計画
- 8-5 恵泉女学園大学図書館規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=33)

- 8-6 恵泉女学園大学リポジトリ運用規程
  - (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=201)
- 8-7 恵泉女学園大学図書館外部利用者に関する規程 (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=35)
- 8-8 恵泉女学園大学図書館利用規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=200)

- 8-9 恵泉女学園大学教育研究ネットワーク管理規程 (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=128)
- 8-10 恵泉女学園大学教育研究ネットワーク利用規程 (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=129)
- 8-11 恵泉女学園大学メールアカウント利用規程 (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=222)
- 8-12 恵泉女学園大学無線 LAN 利用細則 (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=130)
- 8-13 恵泉女学園大学安全衛生委員会内規 (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=125)
- 8-14 図書館業務報告書 2020
- 8-15 恵泉女学園大学研究機構規程 (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=164)
- 8-16 恵泉女学園大学経営企画会議規程 (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=23)

#### 第9章 社会連携・社会貢献

#### (1) 現状説明

# 点検・評価項目①大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

社会連携・社会貢献については、「恵泉女学園中期計画(2019~2022)」の「第3の柱 社会への発信 社会の声を聞き、社会とつながる」において、以下4つの方針を掲げている<mark>(資料9-1)</mark>。

- 1. 人材の輩出
- 2. 教育理念・成果の発信
- 3. 地域の課題解決
- 4. 研究成果の発信

これを受けて、大学では社会連携・社会貢献に関する方針を「本学の教育・研究成果を社会に広く開示・発信し、グローバルな視野を持つ市民の知的好奇心と関心に応えるとともに、地域社会のニーズに応じた活動を提供していく。」と定め、大学公式ウェブサイトに公表している<mark>(資料 9-2)</mark>。

# 点検・評価項目②社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り 組みを実施しているか。また、教育・研究成果を適切に社会に還元しているか。

具体的な活動目標として、「2020年度事業計画」の「第3の柱 社会への発信」の「(ウ)地域貢献活動」において「東京都西部を中心とした狭義の地域貢献活動から、グローバルな視点とフィールドを捉え、恵泉女学園大学を広義の地域貢献活動のプラットフォームとして展開していく。また、この取り組みが大学ブランディングへ寄与することをも目指す。そのために、社会のニーズに応える大学として在り方を見直しながら、行政・さまざまな社会資源・企業等との連携のもとで、新たな価値を創造する CSV 活動(Creating Shared Value)として、恵泉独自の力の発揮を検討する。」としている(資料 9-3)。

大学の地域貢献に係る取り組みは、大学の所在する多摩市との包括連携協定を筆頭に、近隣地域での活動を展開するものとなっている。

スプリングフォーラムや恵泉祭でのシンポジウムなど、もっとも広く地域に開かれた行事のほか、以下のような事業を継続的に行っている(資料 9-4~9-14)。

## ①多摩市グリーンライブセンター業務委託

本学園卒業生を委託職員として派遣し、緑のボランティア相談員等とともにガーデン整備・緑の相談対応、公開講座実施など。

②多摩センター地区連絡協議会

地域の企業・大学等各法人で組織し、多摩センター駅を中心とした地域行事の開催について協議する。定例会にて各団体情報交換実施、年度末に合同防災訓練など。

本学は賛助会員として参加している。

③当間ベルナティオ花壇業務委託

新潟県当間リゾートベルナティオの花壇管理業務委託を受け、大学教員とともに卒業生を 中心に、在学生含む学園関係者をボランティアとして春から秋にかけて定期的に派遣。

④公益社団法人学術・文化・産業ネットワーク多摩

人材育成をキーワードとした地域の活性化、調査・研究開発、情報提供、交流促進、人材養成、大学間連携等を実践していく機関として、大学が核となり、企業、行政等あわせて68機関で構成されている。本学は正会員として多摩地域の振興活動に参画している。

⑤社会福祉法人共働学舎(町田市)

地域資源の竹の有効活用(段ボールコンポスト基材、マルチ資材利用など)開発、生活者 支援としての宇和島みかん販売、授業期間や学内行事での授産施設商品販売などを行って いる。

- ⑥社会福祉法人正夢の会コラボいなぎ(稲城市) 生活者支援として、授業期間や学内行事での授産施設商品販売。
- ⑦町田市小野路里地里山活動(町田市) 町田市との管理協定のもと、「恵泉小野路里地里山プロジェクト」として、本学教員が主体となり当該地域の水田・雑木林等の再生と管理活動を行う。
- ⑧KEES(恵泉女学園大学英語教育研究会;Keisen English Education Sosiety) 学生が主体となり、英語を媒介とした地域交流活動として大学ではサークル登録されている。小学校・児童館・保育園等で子どもたちに英語の楽しさを教える。 恵話会とともに、2012年より国際ゾンタクラブ・ゴールデン Z クラブメンバーとして資金援助も受けている。
- ⑨恵話会(恵泉お話を語る会)

学生が主体となり、日本語を媒介とした地域交流活動として大学ではサークル登録されている。小学校・児童館・保育園・高齢者施設等で、子どもたちや高齢者に、絵本の読み聞かせ、語り、手遊び等を行っている。

KEES とともに、2012 年より国際ゾンタクラブ・ゴールデン  $\mathbb{Z}$  クラブメンバーとして資金援助も受けている。

⑩コミュニティ・サービス・ラーニング (CSL)

正課の体験学習活動プログラムの一つで、地域社会貢献活動を実施。主に多摩地域の団体 (自治体、福祉団体、NPO法人等)へ派遣され、それまでに授業で習得した技術や知識を 地域社会で求められる活動に活かしていく。

- ①園芸療法・土曜園芸クラブ、東京都立桜の丘学園との交流 正課の体験学習活動プログラムの一つで、花壇づくりを通じて、高齢者や障がい者の社会 参画の一助となる活動を継続している。
- 迎駅前花壇管理

社会園芸学科の教育活動の一環として、駅前花壇管理を継続している。

#### ③生活園芸コンシェル

所属学部・学科を問わず、園芸教育の意義を発信する学生たちの有志グループで、日本最大級の環境展示会「エコプロ」に毎年参加してきた(2018 まで)ほか、たま食育フェスタにも参加している。

#### ⑭社会人・卒業生のための「生涯就業力」講座

2017年度より、都内の子育てひろば「あい・ぽーと」を会場に、社会に資する女性としての学び直しの機会を提供している。

## ⑤多摩市子育て支援員研修

2020年度より、あい・ぽーとによる多摩市における子育て支援員研修会場を提供することとなった。多摩市民と在学生がともに学ぶ機会となっている。

2020 年度は新型コロナウイルス感染症の影響で、もっとも地域に開かれた行事としてのスプリングフォーラムと恵泉祭、またチャペルコンサートや各種公開講座をはじめ、ほとんどの活動がやむをえず中止となった。しかし、年度後半ではコミュニティ・サービス・ラーニングや園芸療法などの実践授業、KEES や恵話会の地域の子どもたち、高齢者等とつながる学生活動などはオンラインを活用し、工夫して実施した。

また、2020 年度からは多摩市・NPO 法人あい・ぽーとステーションとの共催「子育て支援員研修」を実施し、学生が多摩市の保育園等において有償の活動が可能になった。

このほか地域貢献に係る教育成果の発信母体として、CSV プロジェクトを立ち上げ、SDGs 活動の確認、体系化に取り組み始めた。世界大学インパクトランキングにおいて SDG4 領域(質の高い教育)と SDG5 領域(ジェンダー平等)で 2020 年度は共に全国 1 位にランクインを遂げた。世界大学ランキング日本版(国際性)でも 4 年連続で入賞している (資料 9-15)。

# 点検・評価項目③社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

社会連携・社会貢献の適切性に関しては主に学長室が責任主体となって統督し、さらに自己点検評価委員会及び大学経営企画会議で定期的な点検・評価が行われ、教授会に諮問されている (資料 9-16~9-19)。

### (2) 長所・特色

聖書・国際・園芸という教育の3つの礎に基づく知識・技術で地域社会の要望に応えたいという使命のもと、さまざまな活動が展開されている。公開講座など地域住民の知的好奇心、社会人の学び直しの一歩となる機会の提供、子どもから高齢者までを対象にした交流活動、障がい者の支援活動、地域の環境管理・保全活動など多様である。

2020 年度は感染症に関連する様々な制限があり、通学による授業や地域の方々との交流、また、OC や学園祭など大学を発信する場においても制約があり、情報発信が難しい状況にあったとはいえ、年度後半にはオンラインでの授業やオープンキャンパスを通じた交流を通して、今ま

でにない可能性を見出すことが出来た。今後は、当年度に得られた学生や地域の方々の声、経験やデータを通して、大学として何が出来、何を求められているかを常に模索していくことになる。

なお、2021年度は公開講座を一部開講するなど、徐々に地域との交流が復活しつつある。

#### (3) 問題点

大学の規模に比して活動の数が多く、個々の取り組みの成果は取り組み実施主体が個々に地道 に発信しているものの、全教職員に周知・理解されわかりやすく可視化されているとは言い難い。 体系的な可視化による把握・管理、検証・評価体制の構築は検討課題である。

#### (4) 全体のまとめ

本学に限ったことではないが、2020 年度は新型コロナウイルス感染症の影響で、いかに人と 人が対面でつながり、共働する活動が多いかを認識させられた。

本学の各活動は、たしかに教育研究活動と連動しており、大学広報(ブランディング)の材料になりうる。また、どの活動にも参加人数の差こそあれ、学生たちも参画していることから、社会連携・社会貢献をしながら、学生たち自身が将来設計をするきっかけやヒントもある。学内周知をさらに工夫することで、学生たちの大学生活における活動の選択肢の幅が広がるチャンスになると考えられる。

### (5) 根拠資料

9-1 恵泉女学園大学中期計画(2019-2022)

(https://keisenjogakuen.jp/wp/wp-

content/uploads/2019/06/85c6c71ecc4ad7f0b449f78dd83d4621-1.pdf)

- 9-2 大学公式ウェブサイト「社会連携・社会貢献に関する方針」 (https://www.keisen.ac.jp/about/split/)
- 9-3 2020 年度恵泉女学園大学事業計画 (https://keisenjogakuen.jp/wp/wpcontent/uploads/2020/06/581abffaca6db0f3583a54e700bb4fc7.pdf)
- 9-4 大学公式ウェブサイト「地域貢献」 (https://www.keisen.ac.jp/about/activity/regional/)
- 9-5 多摩市グリーンライブセンター (http://www.keisen.ac.jp/tglc/)
- 9-6 多摩センター地区連絡協議会 (http://www.tamacenter-cm.com/)
- 9-7 NW 多摩

(https://nw-tama.jp/)

9-8 大学公式ウェブサイト「KEES」

(https://www.keisen.ac.jp/about/activity/gp/language/)

9-9 大学公式ウェブサイト「恵話会」

(https://www.keisen.ac.jp/about/activity/gp/language/post-25.html)

9-10 大学公式ウェブサイト「駅前花壇」

(https://www.keisen.ac.jp/about/activity/townplanning/)

9-11 大学公式ウェブサイト「生活園芸コンシェル」

(https://www.keisen.ac.jp/campuslife/activity/)

9-12 大学公式ウェブサイト「園芸療法プログラム」

(https://www.keisen.ac.jp/faculty/horticulturetherapy/)

9-13 大学公式ウェブサイト「学長の部屋ブログ (2017/10/2) 社会人・卒業生のための「生涯就業力」講座」

(https://www.keisen.ac.jp/blog/president/2017/10/post-58.html)

9-14 大学公式ウェブサイト「学長の部屋ブログ (2021/2/15) 多摩市子育て支援員研修」 (https://www.keisen.ac.jp/blog/president/2021/02/post-192.html)

9-15 大学公式ウェブサイト「学長の部屋ブログ(2021/5/13)THE 大学インパクトランキング 2021」

(https://www.keisen.ac.jp/blog/president/2021/05/20210503.html)

9-16 恵泉女学園大学学長室規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=221)

9-17 恵泉女学園大学自己点検・評価委員会規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=95)

9-18 恵泉女学園大学経営企画会議規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=236)

9-19 恵泉女学園大学教授会規程

(https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=180)

# 第 10 章 大学運営・財務 第 1 節 大学運営

#### (1) 現状説明

点検・評価項目①大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために 必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

大学としては「管理運営に関する方針」として、「学園法人本部と強力な連携を堅持しながら、関係法令、学園・大学諸規程に基づき、学長以下各執行機関の運営責任と意思決定のプロセスについて定め、学長のリーダーシップを確立する。全教職員体制を実現し、組織と業務については適正に管理運営し、中長期の財務計画の策定により安定的な財政基盤の確立に努める」ことを大学公式ウェブサイトに明示している(資料 10-1)。

創立 100 周年を視野に入れた 4 つの課題を柱とした「恵泉女学園中期計画」を策定し、第 1 期「恵泉女学園中期計画(2015-2018)」から現在は第 2 期「恵泉女学園中期計画(2019-2022)」 (資料 10-2、10-3)。

これをもとに毎年継続的に策定した事業計画について単年度策定・確認・実施・報告。2020 年度は2019~2022 学園中長期計画のうち2年目にあたる。

また、冒頭引用のとおり、2016 年度大日向学長就任以来、全教職員体制すなわち「教職協働」は大学運営の要と考えられている<mark>(資料 10-4)</mark>。

# 点検・評価項目②方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、 これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

学長室と委員会体制とのかかわりについては毎年度見直し、委員会体制を整理している。2016 年度大日向学長の「教職協働」方針のもと、とくに 4 つの執行機関委員会(教務・学生・入試・就職)では教員が委員長、職員が副委員長を務める体制を確立した。また、全体運営としては、2017 年度までは学長室会議、運営委員会、改革企画会議で大学運営を担っていたが、会議の効率化・スリム化を図り、2018 年度は改革企画会議と運営委員会がほぼ重複することからも運営委員会を廃止した。2019 年度以降は学長室会議の構成員を見直し運営体制を強化、さらに 2020 年度からは「経営企画会議」を設置しスピード感のある計画・実行体制を整えた(資料10-5~10-12)。

#### 点検・評価項目③予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

学園全体として、事業計画を基に予算編成をおこなっている。

とくに前年度予算検証を実施したうえで次年度予算策定にあたり、予算申請をおこなっている。 また、年度進行中は経理規程に基づき適切に実施している<mark>(資料 10-13)</mark>。

# 点検・評価項目④法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

※「各年度(2017-2020)事業報告掲載組織図抜粋」参照。

点検・評価項目⑤大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の 向上を図るための方策を講じているか。

点検・評価項目⑥大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

事務職員は、2019年6月より原則月1回の職員SD研修会を開催し、専任・嘱託職員の部会とパート・アルバイト・派遣職員の部会とそれぞれで実施し、各自・各部署の業務確認や情報共有、改善点検討等をおこなった。さらに7月からは事業計画進捗状況対応シートを毎月提出することで、中期計画・事業計画に基づいた各部署の計画・業務を自ら点検しつつ把握している。

2020 年度には、事務職員 SD 研修会の形態を見直し、40 代前半までの職員を対象とした自己 点検・評価勉強会と、各部署の代表職員による連絡会議とに分けて開催するようになった。自己 点検・評価勉強会は、大学職員としての基礎知識と技能を習得しつつ、課の横のつながりを意識 した情報共有を行いながら、チームワークを養うことを目的としている。とくに将来、学園 100 周年までに自己点検評価活動を行い役職者としての役割を担える人材になることを期待して、継続実施している。連絡会議は、各課の現場を統括し運営する代表者が、よりよい課内コミュニケーションがとれるようになり、横のつながりを意識して円滑な大学運営のための連携を図れるようになることを目的として継続実施している。

事業計画対応進捗状況対応シート作成も継続しており、適宜大学運営の適切性について確認できている。このほか一般職員自己評価申告票を作成・提出することになり、職員自身が所属部署をはじめ大学運営全体ひいては学園への貢献について目を向け、自己点検・評価する機会としている。

一方、教員・職員全体を対象にした FDSD 研修会は、教職協働の方針を意識し、よりよい大学 運営を目指すべく毎年テーマを設けその充実を図っている。自学自習を中心としたグッドプラクティスを学ぶスタイルが続いてきたが、外部講師・外部研修報告などを交ええている。2019 年 は中退ゼロの目標を視野に入れた学生支援の取り組みに係る研修、オンライン授業対応の始まった 2020 年度は授業改善を軸とした研修が行われてきており、いずれも大学運営の適切性についても確認する機会となった (資料 10-14~10-16)。

#### (2) 長所・特色

2018 年度、100 周年に向けた第 2 期学園中期計画(2019-2022)策定時には、「教職協働」方針のもと、全教職員から案を収集した。学長室でとりまとめ教授会等で経過共有、必要に応じて提案者とのヒアリングを通じて、大学としての策定案を理事会へ提出した。自分事としてとらえつつ、PDCA サイクルを実質的に回していくために、情報共有に努めてきている。

定例の月1回の各委員会会議のほか、タイムリーな決定機関として経営企画会議が設けられたことにより、外部等からの要請に即時・即応することが可能となった。

事務局各部署で事業計画進捗状況を毎月確認、一般職員自己評価票の提出で、所属部署・大学 全体の業務に対する意識が向上した。

## (3) 問題点

委員会のほか、大学運営課題に係るプロジェクト(中退対策、地域貢献関連)が必要に応じて 設置されてきたが、担当事務部署が曖昧であり担当教員の負担が大きく、運営が円滑にいかない 場合もある。

また、大学に連なる全職員(教員・職員)を対象として計画している FDSD 研修会では、毎回ではなくても「教職協働」方針を確認する意味で、全教職員が集まれる日程でのプログラム組みを検討することとしていたが実現できず、職員参加が不十分な状況に終わった。

#### (4) 全体のまとめ

恒常的な定員割れから、大学では改革必須の状況が続いてきた。とくに深刻な状況となった 2015 年度は学園の 100 周年に向けた中期計画の第 1 期が開始される年度でもあり、ここから学園も大学改革本部組織に積極的にかかわった。その中で、2016 年度からの学長交代を契機に大学の運営体制は目まぐるしく変化することになった。「教職協働」の方針のもと、執行部直下の会議体は試行錯誤を繰り返しつつ、社会のニーズを把握しスピード感と適時性をもって対応するために奔走した。各委員会、教授会を通じて課題を共有することにとどまらず、第 2 期 (2019-2022) に向けては全教職員で 100 周年を見据えた中期計画策定をおこなった。中期計画ならびに単年度の事業計画を遂行するための運営体制を整え、繰り返し見直し検討をおこなってきた。とくに 2020 年度は経営企画会議設置により、委員会とのスムーズな連携、計画実行のための即応可能な決議が実現したといえる。

なお、この間教員については退職教員の補充としてではあるが、教育の保証はもちろんのこと 大学運営を担う人材を確保していく採用計画で、年齢バランスの均衡も勘案して採用している。 事務職員についても、将来の大学運営を担える人材育成に注力する計画のもと、30 代を中心と した若手を採用している。これもまた、中長期的視野に立った大学運営のあるべき姿を目指し取 り組んでいるところである。

#### (5) 根拠資料

- 10-1-1 大学公式ウェブサイト「管理運営に関する方針」 (https://www.keisen.ac.jp/about/split/)
- 10-1-2 恵泉女学園大学中期計画(2015-2018)
- 10-1-3 恵泉女学園大学中期計画(2019-2022) (https://keisenjogakuen.jp/wp/wpcontent/uploads/2019/06/85c6c71ecc4ad7f0b449f78dd83d4621-1.pdf)
- 10-1-4 恵泉女学園組織図

(https://keisenjogakuen.jp/wp/wp-content/uploads/2021/06/OrganizationChart.pdf)

10-1-5 恵泉女学園大学組織図

- 10-1-6 恵泉女学園大学組織運営規程
  - (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=211)
- 10-1-7 恵泉女学園大学学長室規程
  - (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=221)
- 10-1-8 恵泉女学園大学経営企画会議規程
  - (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=236)
- 10-1-9 恵泉女学園大学教務委員会規程
  - (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=174)
- 10-1-10 恵泉女学園大学学生委員会規程
  - (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=170)
- 10-1-11 恵泉女学園大学アドミッションセンター規程
  - (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=21)
- 10-1-12 恵泉女学園大学就職進路委員会規程
  - (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=217)
- 10-1-13 学校法人恵泉女学園経理規程
  - (https://keisen.kitei-kanri.jp/browse.php?action\_treeList&rule=82)
- 10-1-14 2019 年度 SD 研修会(職員部会)報告書 \*冊子
- 10-1-15 2020 年度自己点検・評価勉強会報告書 \*冊子
- 10-1-16 大学公式ウェブサイト「恵泉の取組「FDSD 研修会」」

(https://www.keisen.ac.jp/about/activity/fd/)

### (1) 現状説明

# 点検・評価項目①教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定して いるか。

まず、「理事会は、経営基盤の再構築や目標達成のためのスパイラルな検証サイクルの確立等の経営活動を展開し、教育活動を全力を挙げて支える」(「学園中期計画(2019-2022)」)とし、健全な財務の構築として以下3点を計画に挙げている<mark>(資料 10-2-1)</mark>。

- 1. 経常収支差額の黒字化
- 2. 人件費等経費の見直し
- 3. 多様な収入の確保

ここでは大学の学生募集の回復の兆しはあっても、財務状況の改善に即効性がないことを捉えたうえで、学園が保有する遊休資産売却等によって当面の教育研究活動を支える方向性を打ち出している。また、学納金のみならず補助金を確実に獲得すること、恵泉フェロシップへの寄付金等の確保のほか、100周年事業に向けての募金事業を計画することを挙げている。

2020 年度は入学者定員確保で収容定員率の回復による学納金収入・補助金収入の増加のほか、新型コロナウイルス感染症の影響で多くの事業(とくに海外派遣プログラム)が中止・縮小したことによる支出削減効果があった。

# 点検・評価項目②教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

2019 年度末に南野キャンパスを売却し管理関係経費による圧迫もなくなり、2020 年度は前項で触れた感染症の影響による経費支出減もあり、単年度としては全体的な経費節減となったが、将来的な財政基盤を確立するには不十分であった<mark>(資料 10-2-2)</mark>。

#### (2) 長所·特色

学生募集状況の微増、ならびに将来構想の中での退職教職員の補充で比較的若手の教員・職員を採用する計画の効果もあり、人件費依存率、管理経費比率、経常収支差額比率、教育活動収支差額比率が多少改善傾向にあると言える。人件費依存率は2017年度から2019年度まで90.2%、89.2%、90.2%と推移し2020年度は72.4%に、管理経費比率は18.1%、23.6%、19.3%と推移し2020年度は17.5%となっている。経常収支差額比率は-29.2%、-42.4%、-26.9%と推移してきたところ2020年度は-12.3%に、教育活動収支差額比率は-29.6%、-42.9%、-27.2%と推移し2020年度は-12.6%に改善している。

※前出・2020 年度事業報告 p43 (財務比率表)

## (3) 問題点

財務比率表では改善傾向が見られるものの、安定的に維持・推移できなければならない。学生

募集状況の回復は、大学の努力の結果もあるが、いわゆるシャンパンタワー効果という外因的要素も大きい。定員約 1200 人の本学は、固定費の割合が必然的に大きくなる。経費節減にも限界があり、大学単体の黒字化目標、当然ながら安定的な学生確保が第一となることから、財政基盤確立の課題は大きい。

学園の恵泉フェロシップ寄付金事業が伸び悩んでいる。大学としての教育充実寄付金も少ないため、募集活動には工夫が必要である。今後 100 周年に向けた記念事業のための寄付金募集も計画されることから、学園関係者はもとより広く社会に学園・大学に期待を寄せてもらえるような具体的な計画を提示して寄付を募る工夫が求められる。

大学キャンパスも開学 30 年を超え、計画的に施設・設備の更新の必要もあり、「選ばれる理由となる空間のある大学」となるために投資できる余裕が必要である。

## (4) 全体のまとめ

2020 年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大状況に教育活動の多くが大きな影響を受けた。このことにより多くの体験学習(留学・語学研修、フィールドスタディ、コミュニティ・サービス・ラーニングなど)は現地へ赴くことができず、支出されなかった事業経費が多くあった。恒常的な経費節減に努めた結果ではないため、財政基盤の確立については継続課題である。経費については、定員確保のための学生募集力の向上と採用計画と、連動して取り組み、大学単体での黒字化を目指していかなければならない。

### (5) 根拠資料

10-2-1 恵泉女学園大学中期計画(2019-2022)

(https://keisenjogakuen.jp/wp/wp-

content/uploads/2019/06/85c6c71ecc4ad7f0b449f78dd83d4621-1.pdf)

10-2-2 2020 年度恵泉女学園大学事業報告

(https://keisenjogakuen.jp/wp/wp-content/uploads/2021/06/AnnualReportsFY2020.pdf)

第9回目となる自己点検・自己評価を終えるにあたって、本学が直面している状況のさらなる厳しさを重く受けとめると共に、そこに一条の光を見る思いでいる。

状況の厳しさとは言うまでもなく、入学者確保に苦戦が続いていることである。

一時はメディアに受験者数の増加が報じられるなど、定員を超えた入学者の確保に至り、 V字回復の兆しも見られた。2016年の大日向新体制スタートを機に、これからの女性活躍 時代を生きる女性に最も必要な力を育成すべく、恵泉ブランド「生涯就業力」を掲げたこ と、その路線上にカリキュラムの整備をはじめとした学修支援の整備充実に全学をあげて 取り組んだ成果でもあった。当初はなかなか理解が得られなかった「生涯就業力」であっ たが、次第に理解が深められ、学生たちが全学年を通して「生涯就業力」の学びをステッ プアップすることに尽力してくれた教職員には心からの感謝の思いである。さらに、政財 界等で活躍されている有力メンバーをアドヴァイザリー・ボードに迎えて恵泉教育の支援 にあたっていただく「生涯就業力推進センター」を設立し、さまざまな形でのご尽力を得 ることもできている。こうした内外のブランディング戦略に努めたことに一定の効果があ ったことはたしかである。

定員確保には、主要大手都市大学に課せられた「定員厳格化」の影響もあった。しかし、一昨年から、この「定員厳格化」の枠が外され、いわゆるシャンパンタワー効果の影響がほとんど消えた。そこから受ける影響は、V 字回復に努めてきたこれまでの努力を打ち消すだけの破壊力があると言っても過言ではない。加えて長引く新型コロナウイルス禍の影響も少なくない。海外留学や内外でのフィールドワークに注力することを特色としてきた本学が受ける痛手は極めて大きいものがある。

こうしたことからここ 2 年間は再び厳しい定員割れに直面し、学園全体にも大きな財政 負担を及ぼすこととなっている。新たな抜本的対策が喫緊課題であり、全教職員一丸とな って再生に向けてあたるべき時に今、改めて遭遇している。

こうしたきわめて厳しい状況ではあるが、確かな光が射していることを記しておきたい。 2016年の大日向体制発足時以来、提唱してきた「教職協働」に確かな芽生えがみられていることである。その一つが、この自己点検・自己評価報告書である。

本報告書は、若手職員メンバーからなる月例「自己点検・評価勉強会」が中心となってまとめたものである。2020年度から発足した「自己点検・評価勉強会」のメンバーは自身の業務に関連する事項の基礎データの作成・確認から始め、大学の現状の把握と課題解決に向けて、日々、真剣な学びと研鑽を積み、必要に応じて部署を超えた横断的な情報交換を行ってきた。その過程で、上長や他の部署の職員、教員への相談・ヒアリング等を密にし、文字通り組織の縦横を通貫する連携体制が学内に実現された。将来的に大学運営の中核となって担っていく一人ひとりが関わり、未来につながる確かな自己点検・評価活動になったことを実感している。

なお、2021年度に新たに設立された「事業計画推進課」がそこに果たした役割もまた、

特筆すべきものがある。「自己点検・勉強会」が作成した素案を集約精査し、教員の意見を聴取反映する作業を加味し、自己点検・評価委員会の確認を経て完成に至らしめた。さらには、教職課程復活を目指した申請に係る検討や世界インパクト大学ランキングへの登録等々、本学の再生に不可欠かつ煩雑な作業に中心的な役割を果たしている。

今、大学の在り方は大きく変わろうとしている。目まぐるしく変化する社会情勢の中で、これからを生きる若い世代の育成に求められていることは、日本社会および世界情勢に常にアンテナを張り、何があっても、しなやかに強かに(したたかに)生きる力の育成に他ならない。恵泉ブランド「生涯就業力」の原点は、1929 年に世界平和構築に貢献する自立した女性の育成を目指して恵泉女学園を創立された河井道先生の女子教育にかけた祈りと願いにある。女性活躍の発想など全くと言ってよいほどになかった当時、すでに真の女性活躍を平和構築と不可分の関係で願われた河井先生の先駆性が思われる。この理念は90年余りを経てもけっして色あせることがなく、むしろ、今日の世界情勢を見れば、今こそ改めて引き継がれるべきものと言えよう。

前述の通り、本報告書の作成は若手職員による「自己点検・評価勉強会」および「事業計画推進課」の大きな働きによるものであり、そこに教員各位が貢献を惜しまない過程で完成されたものである。「自己点検・評価勉強会」および「事業計画推進課」の設立は「教職協働」で大学再生を目指すという大日向体制の新たな大学像の理念を理解し、その実現に真摯に取り組んだ大学事務局長の発案とリーダーシップのもとになされたものであり、大学事務局次長と一体となってその継続充実が図られている。さらにこうした事務体制に教員の理解参画もまた深まりを見せている。本学で実現しつつある「教職協働」は他大学ではいまだ見られない先駆的な取り組みであり、今、本学が直面している厳しい状況を必ずや乗り越える力となることを確信している。

本学は今、想定を超える社会状況の変化の中で厳しい状況に直面しているが、河井道先生の女子教育の理念を確かに継承した「生涯就業力」が今日およびこれからの女子教育に果たす意義を改めてすべての教職員が胸にしっかりと刻み、「教職協働」の歩みをさらに推進して乗り越えていくことに尽力する決意である。

2022年3月

自己点検・評価委員会委員長 学長 大日向雅美